

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA BOGOR

Muhammad Rizkyansah¹, Hari Muharam², Dewi Taurusyanti³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹tugasrizkyansah@gmail.com

ABSTRAK

Adanya penurunan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor yang diakibatkan oleh disiplin kerja yang kurang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. Jenis data penelitian yang digunakan yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Jumlah responden 69 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis kuantitatif, analisis koefisien korelasi *rank Spearman*, koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien korelasi Rank Spearman sebesar 0,632 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang kuat dan positif. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,143 > 1,668$) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

There is a decline in employee performance at the Bogor City Regional Revenue Agency caused by poor work discipline. This study aims to determine the relationship between work discipline and employee performance at the Bogor City Regional Revenue Agency. The type of research used in this study is descriptive verification with an explanatory survey research method. The types of research data used are qualitative and quantitative data. The data sources used are primary data and secondary data. The number of respondents is 69 people. The analysis methods used are descriptive analysis, quantitative analysis, Spearman rank correlation coefficient analysis, determination coefficient and correlation coefficient hypothesis test. Data processing using SPSS version 26. The results of the study showed a Spearman Rank correlation coefficient value of 0.632 with a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning that the relationship between Work Discipline and Employee Performance has a strong and positive relationship. The results of the correlation coefficient hypothesis test show $t_{count} > t_{table}$ ($5.143 > 1.668$) meaning that H_0 is rejected and H_a is accepted, it can be concluded that there is a positive relationship between Work Discipline and Employee Performance at the Bogor City Regional Revenue Agency.

Keywords: *Work Discipline; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pengaruh di era globalisasi dalam hal teknologi dan informasi yang dapat dikatakan perkembangannya cukup pesat, untuk mendukung perkembangan teknologi dan informasi yang semakin canggih seiring berjalannya waktu, maka dibutuhkan aspek lain agar memanfaatkan teknologi dan informasi berjalan dengan maksimal, Organisasi dituntut memperhatikan berbagai aspek dalam menghadapi perkembangan zaman, selain dari aspek teknologi dan informasi, yang harus diperhatikan oleh organisasi yaitu sumber daya manusia karena sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten sistem didalam organisasi dapat berjalan dengan efisien dan efektif serta dapat terciptanya pemanfaatan teknologi dan informasi yang berjalan dengan maksimal sehingga dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, namun sebaliknya jika sumber daya manusia di suatu organisasi tidak berkualitas dan berkompeten maka sistem organisasi tidak akan berjalan dengan baik dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan yaitu Pegawai Negeri Sipil atau yang disingkat (PNS) merupakan warga negara Republik Indonesia yang telah diangkat secara tetap oleh pemerintah melalui serangkaian proses seleksi yang ketat untuk mengisi formasi staf/pelaksana dan jabatan di lingkungan pemerintahan yang disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan, PNS memiliki tanggung jawab dalam hal pelaksanaan tugas kepada masyarakat, termasuk di bidang pendidikan, keamanan, kesehatan, dan administrasi publik. Pemerintah dalam upaya memberikan kontribusi yang maksimal dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan tujuan nasional maka harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas serta berkompeten.

Terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten maka dibutuhkannya manajemen sumber daya manusia yang baik dan benar di dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia memainkan peran penting yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Hasibuan (2022) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan pegawai agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan Masyarakat, selain itu Sutrisno (2020) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: "Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi".

Kinerja pegawai sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena dengan adanya kinerja akan diketahui seberapa mampu pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu, di dalam kinerja pegawai perlukannya penilaian kinerja untuk menilai dan mengevaluasi kinerja.

Pemerintah melakukan penilaian kinerja pegawai negeri sipil untuk meningkatkan prestasi kerja dan kinerja. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil dilakukan berdasarkan dua unsur, yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. SKP merupakan rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil yang harus dicapai setiap tahun. Adapun unsur-unsur sasaran kinerja pegawai menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

Penilaian kinerja pegawai negeri sipil untuk meningkatkan prestasi kerja dan kinerja dilakukan berdasarkan dua unsur, yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. SKP merupakan rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil yang harus dicapai setiap tahun. Sedangkan perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan peraturan ketentuan dan perundang-undangan. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel partisipatif dan transparan. Adapun unsur-unsur sasaran kinerja pegawai dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut:

Tabel 1. Unsur-Unsur Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

No	Sasaran Kinerja Pegawai (Bobot 60%)	Perilaku Kerja (Bobot 40%)
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Komitmen
3	Waktu	Inisiatif Kerja
4	Biaya	Kerjasama
5	-	Kepemimpinan

Sumber: PP Nomor 30 Tahun 2019

Pada tabel 1 unsur-unsur Penilaian Sasaran kinerja Pegawai (SKP) meliputi empat elemen, yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, dengan bobot 60%. Sedangkan, unsur perilaku kerja terdiri dari enam elemen, termasuk orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan kepemimpinan yang memiliki bobot sebesar 40%. Berikut adalah standar penilaian kinerja pegawai yang ditetapkan oleh Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor:

Tabel 2. Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai

Keterangan	Rentang Nilai
Sangat Baik	96-100
Baik	76-95
Sedang	56-75
Buruk	36-55
Sangat Buruk	0-35

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor 2024

Pada Tabel 2 Standar penilaian kinerja pegawai menetapkan bahwa nilai 96 hingga 100 termasuk dalam kategori sangat baik, nilai 76 hingga 95 dikategorikan baik, nilai 56 hingga 75 berada dalam kategori sedang, nilai 36 hingga 55 tergolong kategori buruk, dan nilai 0 hingga 35 dianggap kategori sangat buruk.

Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor yang beralamat di Jl. Pemuda No.31, RT.01/RW.06, Kel. Tanah Sereal, Kec. Tanah Sereal, Kota Bogor, Jawa Barat 16162 merupakan lembaga pemerintah yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan pemungutan pendapatan daerah di Kota Bogor, Jawa Barat. Tugas utama Bapenda adalah untuk meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) melalui berbagai sumber, termasuk pajak daerah, retribusi, dan pendapatan lainnya yang sah. Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor juga seringkali meluncurkan program-program inovatif untuk meningkatkan penerimaan pendapatan daerah, seperti sistem e-pajak, aplikasi pembayaran online, kegiatan mobil keliling, dan program insentif bagi wajib pajak yang patuh, oleh karena itu Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor memiliki puluhan pegawai negeri sipil untuk mendukung Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor Dalam menjalankan peranan strategis dalam pengelolaan keuangan daerah dan berkontribusi langsung terhadap kemajuan dan kesejahteraan masyarakat di wilayah Kota Bogor.

Adanya dua indikator kinerja yang belum terrealisasikan dengan baik dari lima indikator kinerja yang ada pada capaian indikator kinerja sasaran Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor tahun 2023. Dua indikator yang belum terrealisasikan dengan baik yaitu adalah persentase kenaikan nilai pajak daerah dengan nilai realisasi sebesar 79,82% dari target 100% dan persentase kenaikan nilai Pendapatan Asli Daerah (PAD) dengan nilai realisasi 62,90% dari target yang telah ditetapkan yaitu 100%. Tentu ini berkaitan dengan kinerja pegawai yang belum optimal sehingga kenaikan nilai pajak daerah dan kenaikan nilai Pendapatan Asli Daerah (PAD) tidak dapat terrealisasikan dengan baik.

Kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor pada tahun 2023 memperoleh nilai rata-rata sebesar 82,1 dengan ketegori baik. Walaupun penilaian tersebut termasuk kedalam kategori baik, masih perlu adanya tindak lanjut dari atasan dan organisasi untuk lebih memperhatikan dan mengevaluasi

kinerja pegawainya yang berguna untuk meningkatkan kinerja dan memperoleh ketegori sangat baik di tahun berikutnya. Adapun tabel target dan realisasi Pendapatan Asli Daerah 2021-2023 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Target dan Realisasi Pendapatan Asli Daerah 2021-2023

No	Uraian	TAHUN					
		2021		2022		2023	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Pajak Daerah	565.600.000.000	624.784.886.145	754.175.900.000	744.960.592.537	973.102.231.105	897.753.380.910
2	Retribusi Daerah	31.609.433.495	36.033.010.539	37.834.007.000	23.942.828.414	54.039.453.685	31.081.390.548
3	Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah Yang Dipisahkan	32.420.552.150	32.420.552.150	32.169.497.964	32.170.048.280	33.539.076.644	33.960.776.435
4	Lain-lain Pendapatan Daerah	284.920.664.675	382.002.477.379	326.707.820.522	346.545.749.527	342.580.071.400	374.854.205.817,8
	Jumlah Pendapatan Asli Daerah	914.550.650.320	1.075.240.926.213	1.150.887.225.486	1.147.619.218.758	1.403.260.832.834	1.337.649.753.711

*Dalam satuan Rupiah (Rp)

Sumber: Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui pada tahun 2023 terdapat 2 indikator target dan realisasi Pendapatan Asli Daerah tidak tercapai target yaitu indikator pajak daerah dan retribusi daerah dengan perolehan realisasi pajak daerah hanya Rp897.753.380.910 dari target Rp973.102.231.105 dan realisasi retribusi daerah hanya Rp31.081.390.548 dari target Rp54.039.253.685. Hal ini berdampak secara signifikan terhadap tidak tercapainya target jumlah Pendapatan Asli Daerah Tahun 2023 dengan hanya memperoleh nilai realisasi sebesar Rp1.337.649.753.711 dari target yang telah ditetapkan sebesar Rp1.403.260.832.834.

Organisasi hendaknya memperhatikan disiplin kerja karena memiliki peran penting untuk mengefektifkan dan mengoptimalkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai agar dapat tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan Menurut Sinambela (2019) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Disiplin merupakan kunci tercapainya tujuan organisasi yang harus diterapkan oleh setiap pegawai didalam suatu organisasi dengan penuh kesadaran dan kesediaan dari dalam diri setiap pegawai karena tanpa adanya disiplin yang baik maka akan sulit bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal, dengan tingkat disiplin yang tinggi maka akan membantu meningkatkan kinerja pegawai karena dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap organisasi, sehingga pegawai akan bekerja dengan baik agar tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset penting dalam sebuah organisasi yang berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM harus dilakukan dengan manajemen sumber daya manusia yang tepat dan efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi pengembangan sumber daya manusia melalui perencanaan, penerapan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir pegawai serta inisiatif dalam pengembangan organisasi. Pada dasarnya, setiap perusahaan/organisasi membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik agar seluruh aktivitas dan tugas dalam organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih mudah. Menurut Ajabar (2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Menurut Irmayani (2021) Manajemen sumber daya manusia atau yang biasa disingkat MSDM, merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja)

yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goals*) bersama organisasi, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. Konsep MSDM menekankan bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Dessler (2020) "*Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.*". Armstrong & Taylor (2020) "*Human Resource Management is a strategic, intergrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in a organizations*". Menurut Mangkunegara (2021) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga Kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang berkaitan dengan pengelolaan, perencanaan, pengembangan dan pemeliharaan hubungan serta peran sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Tujuannya adalah agar potensi individu dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga tercapai keberhasilan Bersama antara organisasi, pegawai dan masyarakat..

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku taat seorang pegawai terhadap peraturan, kebijakan, ketentuan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi meliputi aspek-aspek penting seperti waktu kerja, kehadiran, tanggung jawab, dan menjaga etika yang baik ketika bekerja. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2022) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting sebab semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Dessler (2020) "*Discipline is a procedure that corrects or punishes a subordinate because a rule of procedure has been violated*". Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2021) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Menurut Sutrisno (2020) disiplin adalah "*perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis*". Sinambela (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mengikuti aturan yang ditetapkan. Agustini (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu organisasi dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku dan sikap ketaatan seseorang pegawai terhadap aturan dan norma yang berlaku disuatu organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan output atau hasil yang dicapai oleh individu, kelompok atau organisasi dalam melakukan tugas ataupun tanggung jawab selama kurun waktu yang telah ditetapkan. Kinerja dapat diukur dengan membandingkan pencapaian yang di peroleh dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, seperti target kerja organisasi, tujuan, sasaran atau hal tertentu yang telah disepakati. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang di dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Mangkunegara (2021) menyatakan bahwa Kinerja pegawai atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins & Judge (2019) menyatakan bahwa *“employee performance is a performance result that can be achieved by a person or group in an organization both qualitatively and quantitatively”*. Menurut Dessler (2020) *“Performance is the result or output of a process”*. Afandi (2021) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan/organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum dan tetap berlandaskan pada norma moral dan etika. Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa kinerja dapat memiliki arti sebagai hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang, yang merupakan sesuatu bagian dari proses manajerial dalam suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kinerja tersebut dapat ditunjukkan secara kongkrit dan dapat diukur. Berdasarkan uraian beberapa ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Organisasi mengharapkan para pegawainya memiliki kinerja yang baik ketika bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

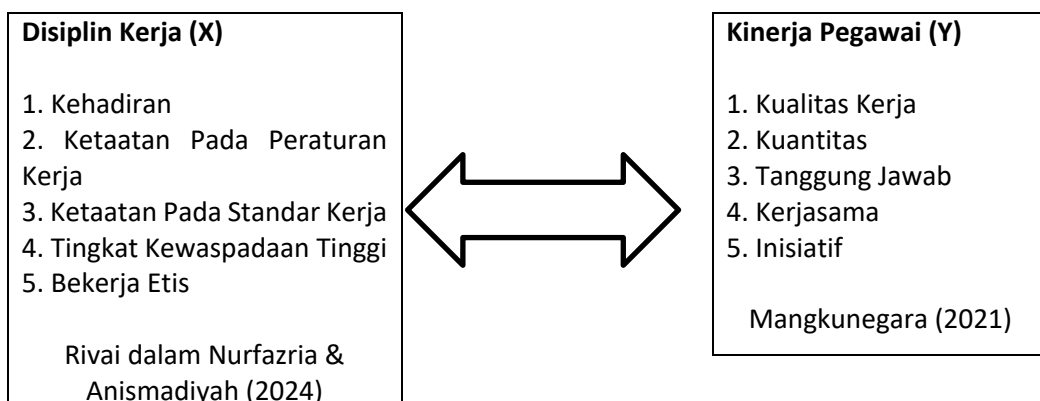
Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berada didalam organisasi. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat berjalan dengan baik dan benar. Salah satu aspek kunci dalam manajemen sumber daya manusia adalah kedisiplinan. Dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi pada setiap individu pegawai maka akan tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai yang pesat maka akan memberikan dampak positif bagi suatu organisasi, sehingga pegawai memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki ikatan dengan disiplin, jika tingkat kedisiplinan rendah maka kinerja pegawai dapat menurun dan sulit untuk mencapai tujuan organisasi, begitupun sebaliknya, jika tingkat kedisiplinan tinggi maka kinerja pegawai dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan mudah. Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Terdapat Disiplin Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor kurang baik

H2: Terdapat Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor kurang baik

H3: Diduga adanya hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. Jenis data penelitian yang digunakan yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor pada tahun 2023, yaitu sebanyak 83 orang. Selanjutnya, jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin, berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 69 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis kuantitatif, analisis koefisien korelasi *rank spearman*, koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 26. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.

Tabel 4. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X)	Kehadiran	1. Pegawai datang dan pulang dengan tepat waktu.	Ordinal
		2. Pegawai istirahat dengan tepat waktu.	
		3. Pegawai menerima konsekuensi atas ketidakhadiran.	
	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	1. Pegawai menaati peraturan kerja yang berlaku.	Ordinal
		2. Pegawai menggunakan pakaian yang sesuai dengan peraturan.	
		3. Pegawai mampu berkerja sama dengan baik dalam mengerjakan tugas.	
Ketaatan Pada Standar Kerja	1. Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan standar kerja yang berlaku.	Ordinal	
	2. Pegawai bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas.		
	3. Pegawai bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan.		
Tingkat Kewaspadaan Tinggi	1. Pegawai mengerjakan tugas dengan teliti.	Ordinal	
	2. Pegawai mengerjakan tugas secara efisien dan efektif.		
	3. Pegawai berhati-hati dalam bekerja.		
Bekerja Etis	1. Pegawai berperilaku sopan santun ketika bekerja.	Ordinal	
	2. Pegawai saling menghormati antar rekan kerja.		
	3. Pegawai berperilaku jujur ketika bekerja.		
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	1. Pegawai dapat memenuhi standar kerja yang ditentukan.	Ordinal
		2. Pegawai teliti dalam bekerja.	

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kuantitas		3. Pegawai cakap dalam menguasai bidang pekerjaan.	Ordinal
		1. Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.	
		2. Pegawai cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan.	
Tanggung Jawab		3. Pegawai dapat melampaui target yang telah ditentukan.	Ordinal
		1. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	
		2. Bertanggung jawab menerima resiko atas pekerjaan yang telah dikerjakan.	
Kerjasama		3. Mengutamakan kepentingan pekerjaan.	Ordinal
		1. Dapat membangun hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan atasan.	
		2. Bersedia membantu rekan kerja.	
Inisiatif		3. Dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja dan atasan.	Ordinal
		1. Bersedia bekerja tanpa harus diminta oleh atasan.	
		2. Mampu memodifikasi pekerjaan tanpa keluar dari aturan.	
		3. Dapat memberikan ide kreatif dan inovatif yang berguna untuk kemajuan organisasi.	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang sah atau valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Statistics 26 dengan jumlah responden sebanyak $n = 30$ tingkat signifikan sebesar 5% dengan $df=n-2$ sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,361. Berikut merupakan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,418	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,388	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,498	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,418	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,462	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,467	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
7	0,485	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,363	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,518	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,417	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,428	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,520	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,427	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,372	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,457	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,405	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,415	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,455	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,480	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,384	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,415	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,475	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,415	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,397	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,377	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,548	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,436	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,381	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,408	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,412	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel konstruk. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika respon seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas kuesioner ini diuji dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

Nilai Cronbach's Alpha variabel Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,701 dari seluruh pernyataan yang berjumlah 15 pernyataan sehingga dinyatakan cukup reliabel dan layak untuk disebar. Nilai Cronbach's Alpha variabel Kinerja Pegawai yaitu sebesar 0,676 dari seluruh pernyataan yang berjumlah 15 pernyataan sehingga dinyatakan cukup reliabel dan layak untuk disebar.

Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi *rank spearman* digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai yang memiliki skala ordinal. Nilai koefisien korelasi (*correlation coefficient*) *rank spearman* r_s yaitu sebesar 0,632 maka nilai tersebut berada pada rentang 0,60 - 0,799 yang berarti hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerjanya pun akan meningkat.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Rank Spearman* dapat diketahui nilai korelasi sebesar $r_s = 0,632$. Kemudian untuk memperoleh nilai koefisien determinasi maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,632^2 \times 100\% \\ &= 0,3994 \times 100\% \\ &= 39,94\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (KD) adalah sebesar 39,94%. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 39,94%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 60,06%.

Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis yang telah dirumuskan dapat diterima atau ditolak, serta untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Adapun hasil dari uji koefisien korelasi adalah sebagai berikut :

Hipotesis statistik

$H_0 : \rho \leq 0$ yang berarti tidak terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

$H_a : \rho > 0$ yang berarti terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Mencari t_{tabel}

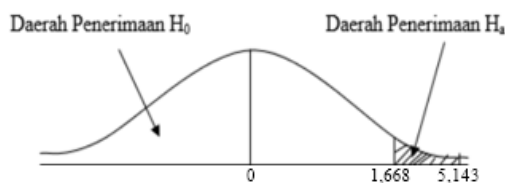
Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan nilai $\alpha = 5\%$ atau 0.05 dan $df = n - 2$ atau $69 - 2 = 67$ maka diperoleh $t_{tabel} = 1,668$.

Mencari t_{hitung}

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ t_h &= \frac{0,632\sqrt{69-2}}{\sqrt{1-0,632^2}} \\ t_h &= \frac{0,632(6,307)}{\sqrt{1-0,3994}} \\ t_h &= \frac{0,632(6,307)}{\sqrt{0,6006}} \\ t_h &= \frac{3,986}{0,7750} \\ t_{hitung} &= 5,143 \end{aligned}$$

dapat diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 5,143 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,668. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,143 > 1,668$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor.

Kurva



Gambar 2. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Berdasarkan kurva diatas maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 5,143 dan nilai t_{tabel} 1,668, berada pada daerah penerimaan H_a yang berarti bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor

Disiplin Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor

Berdasarkan analisis penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Disiplin Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor maka dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden terhadap disiplin kerja yang terdiri dari 5 indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis memperoleh nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 87,83%, maka nilai rata-rata tersebut berada pada interval (81% - 100%) yang berarti sangat baik. Indikator yang memperoleh nilai rata-rata perindikator tertinggi yaitu bekerja etis dengan persentase sebesar 88,41%. Sedangkan indikator yang memperoleh nilai rata-rata perindikator terendah yaitu ketaatan pada standar kerja dengan persentase sebesar 87,25%, untuk sub indikator yang memperoleh nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu "Pegawai berperilaku jujur ketika bekerja" dengan persentase sebesar 90,14%. Sedangkan sub indikator yang memperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu "Pegawai mengerjakan tugas sesuai dengan standar kerja yang berlaku" dan "Pegawai bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas" dengan persentase 86,67%. Berdasarkan hasil perbandingan antara skor rata-rata empirik dengan skor rata-rata teoritik dapat diketahui bahwa skor rata-rata empirik memperoleh skor sebesar 65,87 yang berada pada interval (61-80) dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, maka skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan skor rata-rata teoritik dengan perbandingan $65,87 > 45$, sehingga Disiplin Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor relatif baik.

Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor

Berdasarkan analisis penelitian yang dilakukan oleh penulis mengenai Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor maka dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja pegawai diatas yang terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif memperoleh nilai rata-rata sebesar 87,63%, maka nilai rata-rata tersebut berada pada interval (81% - 100%) yang berarti sangat baik. Indikator yang memperoleh nilai rata-rata perindikator tertinggi yaitu inisiatif dengan persentase sebesar 88,21%. Sedangkan indikator yang memperoleh nilai rata-rata perindikator terendah yaitu kuantitas dengan persentase sebesar 87,05%, untuk sub indikator yang memperoleh nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu "Dapat memberikan ide kreatif dan inovatif yang berguna untuk kemajuan organisasi." dengan persentase sebesar 89,86%. Sedangkan sub indikator yang memperoleh nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu "Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan dengan persentase 85,51%. Berdasarkan hasil perbandingan antara skor rata-rata empirik dengan skor rata-rata teoritik dapat diketahui bahwa skor rata-rata empirik memperoleh skor sebesar 65,72 yang berada pada interval (61-80) dan skor rata-rata teoritik sebesar 45, maka skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan skor rata-rata teoritik dengan perbandingan $65,72 > 45$, sehingga Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor relatif baik.

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor

Untuk mengetahui hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor maka dilakukannya analisis koefisien koreasi *Rank Spearman*. Hasil analisis koefisien koreasi *Rank Spearman* dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (*correlation coefficient*) *rank spearman* r_s yaitu sebesar 0,632 maka nilai tersebut berada pada rentang 0,60 - 0,799 yang berarti hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor memiliki

hubungan yang kuat dan positif dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian, dapat dikatakan, bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerjanya pun akan meningkat. Berdasarkan hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (KD) adalah sebesar 39,94%. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 39,94%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu sebesar 60,06%. Berdasarkan hasil uji hipotesis koefisien korelasi dapat diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 5,143 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,668. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,143 > 1,668$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Wulandari et al. (2019), Viergine et al. (2022), dan (Dewi et al., 2020) yang meneliti mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor memiliki hubungan yang kuat dan positif dengan nilai koefisien korelasi (*correlation coefficient*) *rank spearman* r_s yaitu sebesar 0,632 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian, dapat dikatakan, bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerjanya pun akan meningkat. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi karena berhubungan dengan kinerja pegawai.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap hasil kerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor. Jika semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerjanya pun akan meningkat dan sebaliknya jika semakin buruk disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka kinerjanya pun akan menurun, maka pihak Badan Pendapatan Daerah Kota Bogor harus menekankan pentingnya disiplin kerja, seperti kehadiran tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab kerja, karena hal tersebut berdampak langsung pada kinerja dan pencapaian target pendapatan daerah. Diperlukannya kebijakan yang mendorong peningkatan disiplin kerja, seperti aturan yang ketat, evaluasi secara rutin, pemberian *reward* untuk pegawai yang disiplin, dan sanksi tegas bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja. Dengan disiplin yang tinggi, maka kinerja pegawai dapat meningkat dan organisasi dapat mencapai tujuannya dengan mudah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafah Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th Edition). Pearson Education.
- Dewi, E. P., Muharam, H., & Yusnita, N. (2020). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Manajemen Universitas Pakuan*.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irmayani. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

- Nurfazria, A., & Anismadiyah, V. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dynamika Blockindo Tangerang. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 4(3), 555–566. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3>
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Pub. L. No. 30 (2019).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia.
- Viergine, D. R., Priatna, A., & Taurusyanti, D. (2022). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kantor Balai Taman Nasional Gunung Palung Kalimantan Barat. *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Manajemen Universitas Pakuan*.
- Wulandari, D., Herdiyana, & Herman. (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Online Mahasiswa Bidang Manajemen Universitas Pakuan*.