

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI DINAS PERDAGANGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

NUR AWALIAH WIDARTI

Prodi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Makassar

Email : dartinur191298@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN yang berjumlah 75 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji prasyarat, dan hipotesis di uji dengan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian setelah data diolah dengan *IBM statistic for product and service solution (SPSS) 21* di peroleh bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan .

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Prestasi.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan / tujuan organisasi. Karena itu perusahaan/ instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak lagi potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya suatu teknologi, berkembangnya informasi, tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai.

Sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil maka sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat, pegawai negeri sipil selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, demi perwujudan pemerintah yang bersih dan berwibawa diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan

aparatur negara. Kedisiplinan ini merupakan bagian dari tujuan utama pemerintah dalam rangka membangun kualitas kerja aparatur pemerintahan yang efektif dan efisien yang memiliki disiplin tinggi serta loyalitas pegabdian yang penuh dalam tugas dan tanggung jawabnya serta berorientasi pada kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Penerapan disiplin ini tidak hanya diterapkan untuk para staf tetapi juga untuk keseluruhan dari pegawai jajaran pimpinan sampai dengan pegawai pada tingkat oprasional demi tuntunan masyarakat akan kualitas pelayanan yang baik. Perubahan-perubahan tersebut terkait dengan perubahan budaya kerja dan perilaku pegawai yang mengarah pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Nitisemito dalam Sumanto (2020:311), Kedisiplinan merupakan sebuah kebutuhan sekaligus tuntutan berbagai sendi kehidupan sosial kemasyarakatan, khususnya masyarakat moderen disemua tempat dan waktu, baik di industri pendidikan, instansi pemerintah maupun swasta, hingga berbagai area publik. Disiplin merupakan

suatu sikap peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan unsur pelaksana pemerintah Sulawesi Selatan yang dipimpin oleh kepala dinas yang mempunyai tugas membantu gubernur menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang perdagangan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah.

Pada Tabel 1. Di bawah merupakan rekapitulasi kehadiran pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan masih sering terjadi keterlambatan, bahkan jumlah persentase keterlambatan meningkat pertahunnya.

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017-2019

Tahun	Rata-rata tidak masuk/tahun							Rata-rata keterlambatan/thn		
	Izin	%	Tanpa ket.	%	Sakit	%	Jumlah	%	Terlambat	%
2017	116	28	253	16	169	30	588	20	536	29
2018	194	33	711	40	117	21	1.022	35	609	32
2019	226	39	805	46	270	49	1.301	45	723	39

Sumber: Data SDM Dinas Perdagangan (Diolah oleh Penulis) Tahun 2020.

Dapat dilihat pada tabel 1 tersebut pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2017-2019 jumlah rata-rata pegawai yang tidak masuk/bulan tertinggi jatuh pada tahun 2019 sebanyak 45% . Sedangkan jumlah rata – rata pegawai yang terlambat per bulan tertinggi pada tahun 2019 sebanyak 39%. Jadi berdasarkan hasil persentase tabel diatas, dapat dilihat masih seringnya terjadi keterlambatan bahkan jumlah persentase keterlambatan meningkat pertahunnya. Dengan ini dapat menjadi salah satu penyebab tidak optimalnya prestasi kerja pegawai.

Prestasi pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya seorang pegawai harus memiliki sikap optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini, serta harus didasarkan pada kemampuan dan keterampilan sesuai kompetensi, serta harus didukung oleh disiplin kerja yang tinggi.

Mangkunegara (2009) mengartikan prestasi kerja atau kinerja sebagai hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maksudnya adalah setiap tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan membentuk kuantitas dan kualitas pada hasil kerjanya untuk mengetahui prestasi dalam pekerjaannya.

Tabel 2. Data Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Selama 3 Tahun (2017-2019).

Keterangan	Tahun		
	2017	2018	2019
Sasaran kerja pegawai (SKP)	50,85	54,19	49,33
Orientasi pelayanan	85,71	90,57	85,28
Integrasi	87,33	87,47	82,67
Komitmen	86,57	87,24	82,3
Disiplin	87,66	87,6	82,51
Kerjasama	86,4	87,73	82,56
Kepemimpinan	30,8	31,25	29,77
Total nilai (%)	81,82	85,64	79,01
Target (%)	100	100	100
Selisih (%)	18,18	14,36	20,99

Sumber: Data SDM Dinas perdagangan(Diolah Oleh penulis) Tahun 2020.

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa sasaran kerja pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Meningkat pada tahun 2018, namun menurun pada tahun 2019 dan bisa di lihat pula untuk perilaku pegawai terkhususnya pada kategori disiplin mengalami penurunan setiap tahunnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2016: 65) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin dapat juga diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif. Tujuan disiplin adalah latihan pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan organisasi. Hakikatnya disiplin adalah proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap, dan perilaku karyawan untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif yang bermuara pada pencitaan laba dan nilai tambah ekonomi organisasi (perusahaan). (Prawironegoro dan Utari, 2016:116-117)

Pada umumnya setiap karyawan yang bekerja adalah cenderung memiliki disiplin dan patuh pada setiap aturan dan ketentuan yang

ditetapkan oleh organisasi. Para pelanggar disiplin biasanya hanya sebagian kecil dari karyawan yang berada di organisasi tersebut, yang mana karyawan seperti ini dianggap sebagai karyawan bermasalah.

Menurut Singodimedjo (2002:86), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Simamora (2015: 4), menyatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional Handoko dalam Nengsih (2018:3446).

Jenis-jenis disiplin kerja

Jenis-jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara dalam Sitorus (2020:28) yaitu:

a) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin.

b) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

c) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2014: 89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.
- g) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Indikator-indikator disiplin kerja.

Menurut Sutrisno dalam Sitorus (2020:28) ada beberapa indikator disiplin kerja antara lain:

- a. Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan tinggah laku dalam pekerjaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
- c. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- d. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Dalam hal ini ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan,tugas, dan tanggung jawab serat cara berhubungan dengan unit kerja lain.

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Flippo (2010) penilaian prestasi kerja merupakan sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan dan transfer.

Menurut Maier dalam Fahmi (2017: 17) memberikan batasan defenisi tentang prestasi kerja merupakan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut jelas yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Prestasi kerja merupakan sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Menurut Hasibuan prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Steers dalam Sutrisno (2007: 151) menyatakan bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- a) Kemampuan, perangai (tingkah laku), dan minat seseorang pekerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- c) Tingkat motivasi kerja.

Walaupun setiap faktor secara sendiri-sendiri dapat mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiganya tersebut sangat menentukan hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Indikator prestasi kerja

Indikator-indikator prestasi kerja dalam Sutrisno (2014:152), yaitu:

- a) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b) Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.
- c) Insentif. Tingkat insentif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal masalah-masalah yang timbul.
- d) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e) Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

HIPOTESIS

H₀: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

H_a: Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

METODE PENELITIAN

Defenisi oprasional variabel

Definisi oprasional diperlukan untuk menjelaskan pengertian masing-masing variabel yang akan diteliti besarnya indikator pengukur yang akan diperlukan.

a. Disiplin kerja

Disiplin Kerja adalah sikap seseorang yang dimana mematuhi serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil atau reward yang telah dicapai oleh pegawai/ karyawan di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan sebab melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya.

Pengukuran Variabel

Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner/angket yang dimana kuesioner ini akan diberikan langsung kepada pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Data yang telah terkumpul kemudian dilakukan pengukuran menggunakan pengukuran dan pemberian skor.

Sugiono (2018: 86) mengatakan bahwa “ skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial”. Dalam penelitian fenomena ini telah di tetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya di sebut sebagai variabel penelitian. Pemberian skor untuk skala likert adalah mempunyai gradasi dari sangat positif, yakni ; sangat setuju (SS) diberi skor 5, pernyataan setuju (S) di beri skor 4, pernyataan ragu-ragu (RR) diberi skor 3, pernyataan tidak setuju (TS) di beri skor 2, pernyataan sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100. Maka, jumlah objek

yang diteliti dalam penelitian ini berjumlah 75 orang.

Teknik Pengumpulan Data

a. Angket/ kuesioner

Angket/ kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adakah cara pengumpulan data yang diperoleh dari bahan-bahan dokumen yang berhubungan dengan masalah penelitian.

Teknik Analisa Data

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana yaitu suatu metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent.

b. Analisa Statistik Deskriptif

Agar memudahkan dalam analisis data yang diperoleh dari responden, data tersebut ditabulasikan sesuai dengan jawaban responden pada angket kedalam sebuah tabel. Menurut Arikunto (2012:229). Data variabel penelitian perlu dikategorikan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Kelompok tinggi, $(X \geq Mi + Sdi)$
- Kelompok sedang, $(Mi - SDi) \leq X < (Mi + SDi)$
- Kelompok kurang, $(X < Mi - 1 SDi)$

Kemudian dihitung persentasenya dan dianalisis, adapun rumus perentase menurut, Ali dalam Kamrida (2015:52) yaitu:

$$p = \frac{fi}{n} \times 100\%$$

Dimana :

P= Nilai presentase yang dicari

F= Frekuensi, yaitu banyaknya data pada setiap kategori

N: Total data sampel

c. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji atau mengetahui apakah variabel-variabel independen berpengaruh secara parsial

berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen.

b. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasi Penelitian

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian data menggunakan teknik analisis regresi sederhana dengan tersebut menguraikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan perhitungan program SPSS *Statistic 21 for windows*.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	Harga R			Harga t		Koefisien		Keterangan
	R _{hitung}	R _{tabel}	R ²	T _{hitung}	T _{tabel}	X	Y	
X-Y	0,621	0,227	0,385	6,763	1,668	0,578	22,403	Positif dan signifikan

Sumber hasil pengolahan data primer tahun 2021

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan garis regresi dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 22,403 + 0,578 X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta variabel Prestasi kerja adalah sebesar 22,403 sedangkan koefisien regresi Disiplin kerja 0,578. Maka dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan Disiplin Kerja sebesar satu satuan maka variabel Prestasi akan meningkat sebesar 0,578. Sebaliknya jika disiplin Kerja turun, maka prestasi kerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar 0,578.

b. Analisis Statistik Deskriptif

Pada statistik deskriptif penulis menyajikan data meliputi nilai minimum, maksimum, Min dan Standar Deviasi. Untuk mendapatkan data tersebut penulis menggunakan bantuan IBM SPSS *Statistic 21*.

Berdasarkan tabel 4 di bawah ini dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada disiplin kerja dengan kategori sedang. Artinya disiplin kerja pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan cukup baik. Akan tetapi, jika membandingkan jumlah

skor kategori tinggi dan kategori rendah maka disiplin kerja pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan masih membutuhkan pengawasan.

Tabel 4. Kategorisasi variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq 55,06$	12 responden	16%
Sedang	$46,6 \leq X < 55,06$	56 responden	75%
Rendah	$X < 46,6$	7 responden	9%
Jumlah		75 responden	100%

Sumber: Diolah melalui IBM SPSS Statistics 21

Berdasarkan tabel 5 di bawah ini menjelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada variabel prestasi kerja dengan kategori sedang. Hal tersebut dapat di artikan bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan sudah cukup baik.

Tabel 5. Kategorisasi variabel prestasi kerja

Kategori	Interval skor	Frekuensi	Presentase
Tinggi	$X \geq 55,71$	17 responden	22%
Sedang	$47,89 \leq X < 55,71$	50 responden	67%
Rendah	$X < 47,89$	8 responden	11%
Jumlah		75 responden	100%

Sumber: Diolah melalui IBM SPSS Statistics 21

c. Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 6. Hasil uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,403	4,357		5,141	,000
	TOTALX	,578	,085	,621	6,763	,000

a. Dependent Variable: TOTALX

Sumber: diolah melalui IBM SPSS 21 for windows

Berdasarkan tabel 6 di atas diketahui nilai t_{hitung} adalah 6,763 dan t_{tabel} sebesar 1,668 pada taraf signifikansi 5%. Jika dibandingkan t_{tabel} dengan t_{hitung} maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,763 > 1,668$) yang berarti bahwa H_0 diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

b. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	,385	,377	3,10277

a. Predictors: (Constant), TOTALX

b. Dependent Variable: TOTALX

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer Tahun 2021

Melalui tabel 7 di atas dapat diketahui r_{hitung} sebesar 0,621. Dapat diketahui bahwa koefisien korelasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,621 yang artinya pengaruh Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan hubungan yang kuat.

Sedangkan untuk koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,385 berarti sebesar 38,5% perubahan Prestasi kerja pegawai diterangkan oleh Disiplin Kerja. Adapun 61,5% kekurangannya merupakan faktor atau variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yang tidak diterangkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dalam hal ini berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari kategorisasi variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan berada dikategori sedang, hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan masih bisa ditingkatkan. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi kehadiran pegawai Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2017-2019, masih seringnya terjadi keterlambatan bahkan jumlah presentase ketrlambatan meningkat pertahunnya. Dengan ini dapat menjadi salah satu penyebab tidak optimalnya disiplin kerja pegawai.

Adapun untuk faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimejo dalam sutrisno (2014:89) yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, adatidaknya perhatian kepada para pegawai, serta menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Walaupun berdasarkan informasi yang didapatkan dari beberapa pegawai bahwa terdapat pemotongan tunjangan kinerja bagi pegawai yang datang terlambat di kantor setiap harinya. Akan tetapi lebih baiknya dari beberapa faktor dapat lebih dijalankan oleh Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Sedangkan untuk hasil hitung kategorisasi variabel prestasi kerja menunjukkan bahwa prestasi kerja di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori sedang.

Sehingga perlu adanya peningkatan disiplin kerja untuk menciptakan prestasi kerja yang lebih maksimal. Adapun hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja salah satunya dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil analisis uji T pada penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan adalah signifikan. Jika dilihat dari uji koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pegawai Di Dinas Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori rendah dan terdapat hubungan korelasi positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai. Hal ini mendukung penelitian dari Yordan Ariandy dan Drs. Dadang Iskandar M.M (2015) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta " menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Amerta Indah Otsuka Jakarta. Namun pada uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja hanya berkontribusi sebesar 24,9%.

Selain itu terdapat beberapa hasil penelitian yang relevan yang memperkuat hasil penelitian ini. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Filemoo Gee (2019) dengan judul "Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Onalalu Kabupaten Nias Selatan" yang menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Dari penjelasan diatas dan melihat kedua penelitian yang relevan dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini berarti hipotesis H_0 yang diajukan dapat diterima. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja merupakan salah satu bentuk untuk dapat tercapainya prestasi kerja. Oleh karena itu, alangkah baiknya disiplin kerja pegawai Di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan dipertahankan dan lebih ditingkatkan lagi.

Data kinerja Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan selama tiga tahun menunjukkan peningkatan pada sasaran kerja pegawai pada tahun 2018. Namun belum cukup mencapai target yang ditentukan. Evaluasi dari segi disiplin kerja lebih dibutuhkan agar prestasi kerja dari organisasi maupun individu pegawai itu sendiri dapat lebih optimal. Dengan ditingkatkannya disiplin kerja tentu diharapkan akan meningkatkan prestasi kerja dari pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini sesuai dengan yang dihasilkan dalam penelitian ini bahwa jika disiplin kerja meningkat 1% maka prestasi kerja pegawai akan meningkat pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, yang dimana nilai koefisien korelasi bernilai positif (0,621). Artinya pengaruh disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan hubungan yang kuat terhadap prestasi kerja.

Saran

Disiplin terhadap waktu pegawai pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan masih perlu ditingkatkan, terutama pada jam masuk kantor. Pemimpin sebaiknya perlu mengawasi, menegakkan peraturan dan memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai, supaya pegawai dapat lebih disiplin, rajin dan efektif menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan pekerjaannya. Karena dengan disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan sebaiknya juga memperhatikan faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja selain disiplin kerja, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiana, Linda Alfitri. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Indoaluminium Intikarsa Indutsri*. Skripsi. Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa Bekasi.

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fahmi, Irfan. 2016. Pengantar manajemen sumber daya manusia. Konsep & Kinerja. Mitra Wacana Media : Jakarta.
- Fahmi, Muhammad. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara*. Medan :
- Flippo, Edwin B. 2010. *Manajemen Personalialia*. PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Gee. Filemo. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Onolalu Kabupaten Nias Selatan*. Skripsi. Program Studi Manajemen Stie Nias Selatan Teluk Dalam.
- Gubernur Sulawesi Selatan. 2016. Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 95 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Berita daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2016. Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Makassar.
- Harahap, Lana Paujiah. 2018. *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Medan*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Jais, Ahmad. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
- Kamrida, Andi. 2016. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Makassar: Makassar.
- Kuncoro, Mudjarad. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Edisi Empat*. Jakarta: Erlangga.
- Nengsih, Widya. 2018. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Tunas Prima Sejahtera di Samarinda. Vol. 14 No. 2. <http://e-journal.polnes.ac.id/index.php/eksis/article/download/292/301>
- Mangkunegara, A Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Pratami, Dkk. 2015. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bakri Sumatera Plantations Administrasi Bisnis. Universitas Diponegoro.
- Prawironegoro, Darsono dan Dewi Utari. 2016. *Manajemen SDM Abad 21 (Sumber Daya Manusia) Kajian tentang Sumber Daya Manusia Secara Filsafat, Ekonomi, Sosial, Antropologi dan Politik*. Mitra Wacana Media : Jakarta.
- Putra, Ardhika Anggara Dkk. 2018. *Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Selatan*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/Article/Viewfile/11748/11341>

Sariah, Azar. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sumatra Utara. Medan.

Sakit Umum Daerah Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makassar.

Simamora, Henry. 2015. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STYEEY.

Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.

Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.

Singodimedjo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sitorus, Raja Ma'ruli tua, 2020. Pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan terhadap motivasi kerja.

Sugiyono.2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

_____.2014. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Metode R&S*. Bandung: Alfabeta.

Sumanto. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Memasuki Revolusi Industri 4.0*. Yogyakarta.

_____.2018. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.

_____.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Zais, Ahmad. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Rumah*