

# PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PAJAK PRATAMA MANADO

Oleh:

**Ivan Maikhel Djiko**  
**William A. Areros**  
**Sonny G Kaparang**

*This study aimed to determine the effect of labor discipline on the performance of employees at the Tax Office Pratama Manado. The method in this research using quantitative methods by means of correlation and regression analysis. From the results of research conducted work discipline is of significant importance to the values used in improving the performance of employees at the Tax Office Pratama Manado. Labor discipline and performance of employees showed significant differences, so that the otherwise positive relationship exists between the discipline of work with employee performance. Under the first hypothesis test of discipline working relationship with the employee's performance has a significant direction and shape of linear regression. Role in improving the performance of employees across differing greatly to the success of the performance of employees in the company or organization. To achieve a good performance of employees one of which will be obtained from labor discipline applied in any company or organization.*

Keywords: Discipline Work and Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pada hakekatnya, disiplin merupakan hal yang dapat dilatih. Pelatihan disiplin diharapkan dapat menumbuhkan kendali diri, karakter atau keteraturan, dan efisiensi. Jadi secara singkat dapat disimpulkan bahwa disiplin berhubungan dengan pengendalian diri supaya dapat membedakan mana hal yang benar dan mana hal yang salah sehingga dalam jangka panjang diharapkan bisa menumbuhkan perilaku yang bertanggung jawab terutama pada Kantor Pelayanan Pajak di Manado.

Menurut Fathoni, (2006:172) Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tetap pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi

semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Hal ini sangatlah penting Kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan, karna tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah suatu kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:65) Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka sumber daya manusia yang ada dalam Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado harus mempunyai kualitas yang baik pula. Dikarenakan dalam praktek di lapangan justru para bawahan sebagai para pelaksananya. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi. Ukuran kinerja suatu organisasi tidak dapat diukur dari para pelaksana pelayanan, tetapi justru dari penerima layanan. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: “Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pajak Pratama Manado ?” Sedangkan tujuan yang diharapkan dapat dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pajak Pratama Manado;

## LANDASAN TEORI

Siswanto (2005:291) Menyatakan Disiplin adalah “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”

Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi Menurut Fathoni (2009:173); (1) Tujuan dan kemampuan; (2) Keteladanan pimpinan; (3) Balas jasa; (4) Keadilan; (5)Waskat; (6) Sanksi; (7) hukuman; (8). Ketegasan; (9) Hubungan kemanusiaan

Simamora (2003:45) Mengungkapkan kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Untuk mengetahui ukuran kinerja organisasi maka dilakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada pegawai. Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi, memiliki data-data pribadi dan mempunyai kekuatan hukum. Tempat pekerjaan yang dimaksud adalah organisasi, lembaga, atau badan lainnya yang berhubungan dengan pegawai. Mitchel dan Sedarmayanti (2001:51) yang, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut : (1) Kualitas Kerja (*Quality of work*);(2) Ketetapan Waktu (*Pomptnees*); (3) Inisiatif (*Initiative*); (4) Kemampuan (*Capability*); (5) Komunikasi (*Communication*)

Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan, dan kredibilitas organisasi serta untuk menjamin tetap terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut. Organisasi yang berjalan optimal tidak dapat dikaitkan sepenuhnya hanya pada kebutuhan ekonomi saja, karena pada kenyataannya faktor disiplin kerja mempunyai peranan yang tidak kalah penting untuk membentuk seseorang mempunyai tanggung jawab dalam bekerja.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah: “Terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan terdapat hubungan yang asosiatif”.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian terapan dilihat dari metode kuantitatif penelitian survey. Dari segi asosiatif masalah/hubungan kasual

Penelitian akan dilaksanakan pada Bulan Agustus 2016 di Kantor Pajak Pratama Manado Sulawesi Utara, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Kantor Pajak Pratama Manado 119 sedangkan sampel diambil 35% dari jumlah populasi yaitu 42. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan wawancara.

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan Statistik parametrik yaitu Korelasi dan Regresi

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Hasil Penelitian

Berdasarkan data dari 42 responden bekerja di Kantor Pajak Pratama Manado, melalui metode pengumpulan data dengan kuesioner diperoleh kondisi responden tentang jenis kelamin. Diketahui jenis kelamin pegawai pada Kantor Pajak Pratama Manado yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 23 orang atau 55%, sedangkan sisanya adalah reponden perempuan sebanyak 19 orang atau 45%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari pegawai Kantor Pajak Pratama Manado adalah laki-laki. Hasil dari ANAVA yaitu dengan menggunakan taraf signifikan  $\alpha =$

0,05 untuk menguji hipotesis 1 dari distribusi F dengan dk pembilang 1 dan dk penyebut  $n-2 = 42-2 = 40$  diperoleh  $F_{tabel} = 4,08$ . Berdasarkan kriteria yang digunakan  $52,64 > 4,08$  atau  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak jadi  $H_1$  diterima bahwa  $B = 0/$  arah regresi  $\neq 0$ . Dengan demikian disimpulkan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai memiliki arah yang signifikan. Sedangkan untuk menguji hipotesis 2 digunakan dk pembilang  $k-2 = 14-2 = 12$  dan dk penyebut  $n-k = 42-14 = 28$  diperoleh  $F_{tabel} = 2,12$ . Berdasarkan kriteria yang digunakan  $1,02 < 2,12$  atau  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima pengaruh disiplin kerja dengan kinerja Pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Perhitungan korelasi menggunakan salah satu rumus dari Pearson dengan perkalian skor asli

Dari hasil perhitungan  $r = 0,80$  dan taraf signifikan  $\alpha = 0,05$ , dan dk  $= 42-2 = 40$ .

Hipotesis penelitian yang akan diuji adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Menerima  $H_0$  jika harga  $t_{hitung}$  adalah  $t < t_{(1-\alpha)}$  dan menolak  $H_0$  jika harga  $t_{hitung}$  adalah  $t \geq t_{(1-\alpha)}$ . Harga  $t$  dihitung  $= 8,42$

Dengan taraf nyata 0,05 dan dk  $= 40$  ( $n-2 = 42-2$ ), dari daftar tabel distribusi t untuk uji satu pihak adalah  $t < t_{(1-\alpha)} = 1,684$  atau  $t_{(1-0,95)} = 1,684$ .

Harga  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  menunjukkan perbedaan yang nyata, yaitu  $t \geq t_{(1-\alpha)}$  atau  $8,42 \geq 1,684$ , maka dapat dinyatakan hipotesis nol ditolak, dengan demikian disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai secara nyata.

Koefisien determinasinya atau koefisien penentu (KP) =  $r^2$  dimana  $r^2 = (0,80)^2 = 0,64 = (64\%)$  yang berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 64% dan sisanya 36% ditentukan oleh faktor lain.

## **Pembahasan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan disiplin kerja mempunyai arti penting dengan nilai yang digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pajak Pratama Manado. Disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan angka yang cukup tinggi. Dalam meningkatkan kinerja peranan dari setiap pegawai sangat menunjang keberhasilan kinerja pegawai yang ada di perusahaan atau organisasi tersebut. Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik salah satunya akan diperoleh dari disiplin kerja yang diterapkan di setiap perusahaan atau organisasi.

Pentingnya peranan disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja (kinerja). Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja merupakan kegiatan dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian karyawan dalam

menjalankan standar organisasional perusahaan yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan perusahaan yang terlibat dalam hubungan kerja.

Berdasarkan uji hipotesis pertama hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai memiliki arah yang signifikan. Selanjutnya pengujian hipotesis kedua pengaruh disiplin kerja dengan kinerja pegawai berbentuk regresi linear.

Disiplin kerja dan kinerja pegawai menunjukkan perbedaan yang nyata, maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai secara nyata. Dan diperoleh dari hasil koefisien determinasinya atau koefisien penentu disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; (1) Disiplin kerja mempunyai arti penting dengan nilai yang digunakan dalam meningkatkan kinerja pegawai; (2) Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan metode statistik yaitu koefisien korelasi product moment dan koefisien determinasi maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pajak Pratama Manado; (3) Dari hasil perhitungan data terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai secara nyata.

## Saran

Beberapa saran yang ada antara lain ; (1) Manajemen Kantor Pajak Pratama Manado agar terus meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan melakukan pengawasan yang ketat agar pegawai lebih disiplin mematuhi peraturan; (2) Kinerja karyawan saat ini agar mendapatkan apresiasi dari pimpinan perusahaan sehingga pegawai dapat berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja; (3) Untuk peneliti selanjutnya yang akan meneliti berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja pegawai agar dapat lebih menyempurnakan penelitian yang sudah lebih dulu ada dan meningkatkan kualitas penelitiannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, A. 2009. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mathis, R. L. dan J. H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siswanto, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*. Jakarta: Bumi Askara.
- Simamora, B. 2003. *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka