

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RETRIBUSI DAERAH UPT WAY HALIM BANDAR LAMPUNG

Rani Agisna Choirunnisa⁽¹⁾, Deviana Sari⁽²⁾

*Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
rani_agisnac@gmail.com, deviana.sari@fe.saburai.ac.id*

Abstrak. Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Way Halim Bandar Lampung yaitu merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peranan penting dalam sektor penerimaan Pajak Daerah dan akan menambah terwujudnya Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan meningkatkan kemampuan daerah membiayai kebutuhan daerahnya sendiri. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan kedisiplinan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui berapa besar pengaruh disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelola dan Retribusi Daerah UPT Way Halim Bandar Lampung. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yaitu terdapat pengaruh Disiplin (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 95,9%. Terdapat pengaruh antara Disiplin (X), Kinerja Pegawai (Y) dengan, dengan tingkat pengaruh sebesar 95,9% yang berarti bahwa Disiplin dan Kinerja Pegawai memberikan pengaruh dan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin, Kinerja, Pegawai, Pengaruh.

PENDAHULUAN

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggungjawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan pegawai karena pegawai harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif kearah yang bersifat manajerial dan strategis.

Untuk itu masalah sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan Instansi dalam mempertahankan citra organisasi dari lembaga lain. Walaupun pada masa sekarang ini, di mana banyak tenaga manusia digantikan oleh mesin-mesin yang otomatis. Tetapi perkembangan sumber daya manusia tetap merupakan satu penentu atas tercapainya tujuan Instansi karena alat atau mesin-mesin teknologi pada hakekatnya ciptaan hasil karya manusia.

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini menuntut organisasi untuk lebih dinamis. Dengan begitu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan

dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Untuk itu sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun di atas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan usaha.

Sebagai salah satu penerimaan bagi negara, pajak sangat diandalkan untuk pembiayaan pembangunan dan pengeluaran negara. Pajak dapat didefinisikan sebagai kontribusi wajib kepada negara yang terutang oleh orang pribadi atau badan yang bersifat memaksa berdasarkan Undang-Undang, dengan tidak mendapatkan imbalan secara langsung dan digunakan untuk keperluan Negara bagi sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.

Pembayaran pajak merupakan perwujudan dari kewajiban kenegaraan dan peran serta wajib pajak untuk secara langsung dan bersama-sama melaksanakan kewajiban perpajakan untuk pembiayaan negara dan pembangunan nasional. Sesuai dengan Undang-Undang perpajakan, membayar pajak bukan hanya merupakan kewajiban, tetapi merupakan hak dari setiap warga negara untuk ikut berpartisipasi dalam bentuk peran serta terhadap pembiayaan negara dan pembangunan nasional. Jika bisa kita lihat bahwa, pajak adalah sumber penerimaan negara yang paling potensial. Penerimaan negara dimanfaatkan oleh pemerintah untuk membangun prasarana dan sarana kepentingan umum.

Dengan kata lain, pendapatan Negara dari sektor pajak merupakan “motor penggerak” kehidupan ekonomi masyarakat yang merupakan sarana nyata bagi pemerintah untuk mampu menyediakan berbagai sarana ekonomi yang ditunjukkan untuk kesejahteraan masyarakat. Pembangunan nasional akan berhasil apabila kegiatan yang melibatkan partisipasi dari seluruh rakyat disuatu negara. Bagaimanapun pajak dipungut tanpa membebani masyarakat dan harus adil dalam pelaksanaannya dan

pemungutannya. Salah satu bentuk pajak dalam negeri adalah Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), Pajak Bumi dan Bangunan (PBB) adalah pajak yang dipungut atas tanah dan bangunan karena adanya keuntungan atau kedudukan sosial ekonomi yang lebih baik bagi orang atau badan yang mempunyai suatu hak atasnya atau memperoleh manfaat dari padanya. Pajak Bumi dan Bangunan adalah pajak langsung, sehingga pemungutannya langsung kepada wajib pajak yaitu masyarakat, dan saat terutangnya pada awal tahun berikutnya.

Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan kedisiplinan untuk lebih giat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik dan lebih tepat waktu. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu lebih serius dalam melaksanakan tugasnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan kedisiplinan kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kedisiplinan kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, mudah menyerah, dan memperoleh kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Salah satu masalah yang dihadapi oleh Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Way Halim Bandar Lampung adalah kedisiplinan kerja terlihat dari absensi kerja setiap hari sehingga mempengaruhi kedisiplinan. Dari instansi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh instansi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2009).

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Way Halim Bandar Lampung”**.

KAJIAN TEORI

Pengertian Disiplin

Menurut Singodimedjo (2012) dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah mengatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Terry (2011) dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah mengatakan, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Menurut Latainer (2010) dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Beach (2009) dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah mengatakan disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Rivai dan Sagala (2010) Disiplin kerja adalah sesuatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2009) dalam buku Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
3. Ada tindakan aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk

dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat diubah-ubah sesuai kondisi dan situasi. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dimuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembronon, asal jadi seandainya sendiri dalam perusahaan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah diterapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Pengertian Kinerja

Menurut Irham (2011) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Mangkunegara (2010) Kinerja

adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mondy (2008) Manajemen Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada padatnya untuk memaksimalkan produktivitas para pegawai, tim dan akhirnya organisasi. Sebuah proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur dengan fisik ukur yang telah ditentukan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan Pelatihan yang tinggi dengan melihat peluang-peluang, kekuatan intern organisasi serta sumber daya yang tercukupi akan menciptakan prestasi kerja yang diinginkan bagi pegawai, atasan dan organisasi secara umum.

Menurut Robbins (2013) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja :

1. Kemampuan fisik, mental pengetahuan, dan keterampilan.
2. Motivasi, yaitu kemampuan individu untuk mengeluarkan energi yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
3. Kesempatan, atau *opportunity* yaitu kesempatan bagi individu untuk menunjukkan kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*job ability*)
Kemampuan pegawai tidak sama ada yang punya kemampuan tinggi atau sebaliknya berkemampuan rendah.

Kemampuan diperoleh dari bakat dan pendidikan yang pernah diterimanya.

2. Faktor Keterampilan (*skill*)
Keterampilan diperoleh dari pendidikan atau Pelatihan serta pengalaman kerja.
3. Faktor Pelatihan (*job motivation*)
Pelatihan lebih dipengaruhi oleh keinginan dan tujuan hidup serta lingkungan kerja sehari-hari yang selalu mempengaruhinya baik itu bersifat positif maupun negatif.

Selain memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh juga perlu diperhatikan unsur-unsur yang dapat digunakan menilai prestasi kerja sebagai berikut: *mutu kerja* meliputi: ketepatan waktu, keterampilan, ketelitian, dan kerapian. Kuantitas kerja merupakan keluaran yang tidak hanya berupa tugas-tugas regular tetapi juga tugas-tugas ekstra atau mendesak. *Ketangguhan* meliputi: kedisiplinan, inisiatif, loyalitas, ketaatan pada peraturan yang ditetapkan. *Sikap* meliputi: terhadap pekerjaan dan teman, dan kerja sama.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi Objeknya adalah Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Way Halim Bandar Lampung. Instansi pemerintah ini terletak di Jalan Griya Murni Blok M2 No. 12 A Way Halim Permai Bandar Lampung. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari tahun 2016 sampai tahun 2017 Sedangkan data diluar tahun tersebut tidak termasuk dalam penelitian. Pelaksanaan penelitian mulai bulan April sampai Agustus 2018.

Metode Penelitian

Data yang diperlukan dalam penelitian dapat berupa data primer dan data sekunder yang dikumpulkan dengan cara sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Data ini diperoleh dan dikumpulkan dengan cara melakukan survey langsung pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Way Halim Bandar Lampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dan dikumpulkan melalui studi literatur atau studi kepustakaan, yaitu dengan mendapatkan berbagai literatur, buku-buku dan referensi serta data dari Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Way Halim Bandar Lampung.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan secara langsung ke Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Way Halim Bandar Lampung dengan langkah-langkah:

- a) Observasi, penelitian yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung ke daerah penelitian.
- b) Wawancara, yaitu mengadakan wawancara langsung dengan pegawai dan pemimpin.
- c) Dokumentasi, yaitu digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai, tingkat absensi, dan lain-lain, dengan cara membaca, memahami, dan mencatat data yang ada pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Way Halim Bandar Lampung.

- d) Kuisisioner, yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dalam bentuk tertutup.

b = Koefisien regresi X
X = Disiplin kerja
e = Faktor kesalahan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t
r = Koefisien Korelasi
N = Jumlah responden
(Sugiyono, 2008).

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dengan subyek penelitian adalah pegawai Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) UPT Way Halim Bandar Lampung. Dari 30 kuisisioner yang telah disebarakan seluruhnya telah diterima oleh peneliti. Dengan demikian tanggapan responden pada penelitian ini adalah 100 persen. Setelah dilakukan pemeriksaan terhadap jawaban responden seluruh dinyatakan layak digunakan untuk analisa data.

Populasi dan Sampel

Menurut Suharmi Arikunto tentang pengambilan responden, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, tetapi apabila subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10%-15% lebih baik (Arikunto, 2008). Penelitian ini menggunakan sensus, menurut Suharsimi Arikunto, sensus adalah keseluruhan subjek penelitian yang akan diteliti (Arikunto, 2008). Populasi penelitian ini berjumlah 30 pegawai pada Kantor Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah UPT Way Halim Bandar Lampung. Selanjutnya pegawai yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai staf, karena sesuai dengan kajian penelitian mengenai peningkatan kinerja pegawai.

Metode Analisis

Analisis kualitatif dilakukan dengan cara menganalisis data hasil penelitian berdasarkan konsep dan teori. Analisis ini digunakan dengan menjelaskan atau mendeskripsikan hasil perhitungan yang dilakukan dengan berdasar pada teori atau konsep yang digunakan.

Analisis kuantitatif dalam penelitian dilakukan dengan statistik menggunakan persamaan Regresi Linear Sederhana menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai
a = Konstanta

Berdasarkan hasil perhitungan tingkat korelasi antar variabel diperoleh besarnya tingkat korelasi antara variabel Disiplin (X) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) UPT Way Halim Bandar Lampung adalah sebesar 0,979. Jika dikonsultasikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi (Sugiyono, 2005) maka tingkat korelasi Disiplin (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) UPT Way Halim Bandar Lampung dalam kategori korelasi “sangat kuat” yakni terletak pada (0,800- 0,100).

Koefisien Determinasi adalah $(KD) = R^2 = 0,959 = 95,9\%$. Dapat diketahui bahwa variabel Disiplin (X) menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) UPT Way Halim Bandar Lampung sebesar 95,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai t hitung=35,938. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,6720, maka $t_{hitung} = 35,938 > t_{tabel} = 1,6720$ sehingga dapat diketahui bahwa H_0 yang menyatakan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) UPT Way Halim Bandar Lampung dapat diterima. Jadi variabel Disiplin (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Persamaan regresi antara variabel Disiplin (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) UPT Way Halim Bandar Lampung adalah $Y = 1,821 + 0,918X$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Disiplin akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi

Daerah (BPPRD) UPT Way Halim Bandar Lampung sebesar 0,918 point.

Dari hasil penelitian dinyatakan bahwa Disiplin pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) UPT Way Halim Bandar Lampung dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Disiplin (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,979 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800 – 0,100). Besarnya koefisien Determinasi antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai adalah = 95,9%.

Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai sebesar = 35,938 dan $t_{hitung} 35,938 > t_{tabel} 1,6720$. Persamaan regresi antara Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) UPT Way Halim Bandar Lampung adalah sebesar $Y = 1,821 + 0,918X$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) UPT Way Halim Bandar Lampung sebesar = 0,918 point.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) UPT Way Halim Bandar Lampung dalam kategori baik. Hasil perhitungan tingkat korelasi antara variabel Disiplin (X) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,979 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,800 – 0,100). Besarnya koefisien Determinasi antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai adalah = 95,9%. Uji hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Disiplin terhadap Kinerja Pegawai sebesar = 35,938

dan $t_{hitung} 35,938 > t_{tabel} 1,6720$. Persamaan regresi antara Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) UPT Way Halim Bandar Lampung adalah sebesar $Y = 1,821 + 0,918X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Disiplin akan diikuti oleh naiknya variabel Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (BPPRD) UPT Way Halim Bandar Lampung sebesar = 0,918 point.

Saran

Adapun saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel Disiplin yang perlu mendapat perhatian adalah pegawai lebih meningkatkan kinerjanya yang dapat memberikan yang terbaik dalam hal ini tentang kedisiplinan dalam bekerja.
2. Pada variabel Kinerja Pegawai yang perlu ditingkatkan adalah kondisi lingkungan kerja yang nyaman. Untuk saat ini kondisi kerja terutama ruangan kurang nyaman, hal ini membuat kinerja pegawai menurun karena merasa tidak betah berlama-lama diruangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemitro. 2010. *Kedisiplinan Pegawai*. Cetakan Sembilan Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ambar, Teguh Sulistiyani. 2010. *Macam-Macam Kinerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- G, R. Terry. 2007. *Pengertian Disiplin dalam Manajemen*, diterjemahkan oleh Winadi. Malang: Alurni.
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Irham. 2011. *Fungsi Kinerja*. Jakarta: Pusgrafin.
- Mangkunegara. 2015. *Pengertian Kinerja Pegawai*. Jakarta: Arcan.
- Mondy. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis dan Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPF.
- Nitisemitro. 2009. *Fungsi Kedisiplinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, 2009. *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stepen P. 2013. *Perilaku Organisasi dan Kinerja Pegawai* Edisi Indonesia. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Sydam. 2010. *Pengertian Kedisiplinan*. Yogyakarta: BPF.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Sanksi Kedisiplinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Setiyawan dan Waridin. 2016. *Pengertian Kinerja Pegawai*. Jakarta: Arcan.
- Triguno. 2012. *Tujuan Pokok Kedisiplinan*. Yogyakarta: BPF.