



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
DIVISI LALU LINTAS DAN ANGKUTAN DINAS PERHUBUNGAN  
KOTA SUKABUMI**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Akhir  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi S 1  
Jurusan Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**Nabila Siti Chajar  
183402017**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA GLOBAL UNIVERSITY**

**2022**

## PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 09 Agustus 2022  
Mahasiswa,



Nabila Siti Chajar  
183402017

## **HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING**

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Nabila Siti Chajar  
NIM : 183402017  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Lalu Lintas dan Angkutan Dinas  
Perhubungan Kota Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta

## **DEWAN PEMBIMBING**

Pembimbing 1 : Dr. Dedy Nugroho, MARS., Ph.D (.....)

Pembimbing 2 : Dwi Rachmawati, S.S.T.,M.Mgt. (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 26 November 2022

## HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Nabila Siti Chajar  
NIM : 183402017  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Lalu Lintas dan Angkutan Dinas  
Perhubungan Kota Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

## DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Dr. Djoko Setyo Widodo, SE., MM (.....)

Penguji 2 : Dr. Muhammad Zulkifli, ST., M.Si (.....)

Penguji 3 : Yuni Pambreni S.S.T., M.Mgt (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 26 November 2022



## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terimakasih kepada tuhan yang maha esa, karena dengan bantuannya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana jurusan manajemen. Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi "**.

Penulis telah banyak menerima sumbangan pikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Tak ada kata-kata ataupun ungkapan yang paling tepat selain ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Dedy Nugroho, MARS., Ph.D menjadi pembimbing 1 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
2. Ibu Dwi Rachmawati, S.S.T.,M.Mgt. Selaku pembimbing 2 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
3. Terima Kasih Pada Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.

Semoga tuhan yang maha esa, senantiasa memberikan balasannya yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan kebaikan dan ketulusan atas segala hal yang penulis peroleh selama ini, Amin.

Depok, 26 November 2022

Penulis

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nabila Siti Chajar  
NIM : 183402017  
Program Studi : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja  
Pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan  
Dinas Perhubungan Kota Sukabumi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Judul Skripsi: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sukabumi, 09 Agustus 2022

Yang menyatakan,



Nabila Siti Chajar

183402017

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 33 pegawai. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling dengan metode sensus atau sampling jenuh, dan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara, kuesioner, serta laporan tahunan dari pihak Dinas Perhubungan Kota Sukabumi. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan oleh tingkat korelasi variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawainya yaitu 0,674, nilai korelasi tersebut berada diantara 0,6 - 0,799 yang artinya memiliki kriteria tingkat keeratan atau hubungan dengan kriteria kuat dan searah, apabila disiplin kerja meningkat pada divisi Lalu Lintas dan Angkutan maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai**



### **ABSTRACT**

*This study was conducted with the aim of knowing and analyzing how much influence work discipline has on the performance of employees of the Traffic and Transportation Division of the Sukabumi City Transportation Service. The population of this study was all 33 employees. The sampling technique used in this study is non-probability sampling with the census method or saturated sampling, and the data used in this study were obtained through interviews, questionnaires, and annual reports from the Influence of work discipline on the performance of the Traffic and Transportation Division employees. Sukabumi City. And the results of the study show that work discipline has an effect on employee performance as shown by the correlation level of 674, meaning that the correlation value of the influence of work discipline on employee performance is  $0.674 > 0.5$  which gives a strong correlation.*

**Keywords:** *Work Discipline and Employee Performance*



## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian .....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Kegunaan Penelitian .....	7
1.5 Kerangka Pemikiran .....	8
1.6 Hipotesis Penelitian .....	10
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen.....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	12
2.1.2 Prinsip Manajemen .....	13
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.3 Disiplin Kerja.....	21
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.3.2 Dimensi Disiplin Kerja .....	23
2.3.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	24
2.3.4 Pendekatan Disiplin Kerja.....	25
2.3.5 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	27
2.4 Kinerja Pegawai .....	29
2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	29
2.4.2 Dimensi Kinerja Pegawai .....	30
2.4.3 Penilaian Kinerja Pegawai .....	31
2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	32
2.5 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai .....	33
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Objek Penelitian.....	36
3.1.1 Sejarah Singkat Organisasi .....	36
3.1.2 Visi dan Misi Organisasi .....	38
3.1.3 Struktur Organisasi .....	39

3.1. 4 Tugas Pokok dan Fungsi Unit Kerja.....	40
3.2 Metode Penelitian.....	44
3.2.1 Prosedur Penelitian.....	44
3.2.2 Desain Penelitian.....	44
3.2.3 Unit Analisis.....	45
3.2.4 Populasi dan Sampel.....	46
3.2.4.1 Populasi.....	46
3.2.4.2 Sampel.....	46
3.2.5 Metode Pengumpulan Data.....	47
3.2.6 Operasional Variabel.....	50
3.2.7 Instrumen Penelitian.....	52
3.2.8 Metode Analisa Data.....	53
3.2.8.1 Uji Instrumen.....	53
3.2.8.2 Analisis Statistik.....	56
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Karakteristik Responden.....	59
4.2 Hasil Uji Instrumen.....	60
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	60
4.2.2 Hasil Uji Reliability.....	61
4.3 Hasil Penilaian.....	64
4.3.1 Deskripsi Disiplin Kerja Pegawai Divisi Lalu Lintas Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi.....	64
4.3.2 Deskripsi Disiplin Kerja Pegawai Divisi Lalu Lintas Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi.....	70
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Lalu Lintas Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi.....	76
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	79

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran penting dalam organisasi termasuk organisasi pemerintah. Pemerintah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas SDM dengan biaya pemerintah terus-menerus baik dalam bidang administrasi dan pelayanan sehingga kinerja pegawai pemerintah dapat maksimal. Sumber daya yang dimiliki sebuah organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja optimum.

Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan PNS, pemerintah telah memberikan suatu kebijakan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yaitu tentang Peraturan Displin PNS. Peraturan Displin PNS yang dimaksud adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban-kewajiban tidak ditaati atau dilanggar. Dengan maksud untuk mendidik dan membina pegawai. Salah satu kewajibannya adalah setiap pegawai wajib menaati peraturan jam bekerja dan tata tertib pekerjaan. Peraturan jam kerja ditetapkan oleh menteri yang disertai urusan pegawai, dan tata tertib pekerjaan diatur dengan keputusan menteri yang bersangkutan.

Kinerja pegawai merupakan kemampuan kerja yang dicapai dan diinginkan dari perilaku pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara individu maupun



kelompok. Kinerja bisa menjadi sarana bagi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu organisasi. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. PNS juga menjadi panutan atau contoh bagi setiap masyarakat sesuai dengan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya." Pegawai harus dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat. Organisasi sulit dalam mencapai utama yang tujuannya tanpa adanya pegawai, karena merekalah yang menentukan majunya suatu organisasi.

Namun pada kenyataannya sekarang nampak lebih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Terutama dalam disiplin waktu kerja seperti keterlambatan hingga mangkir dari kewajibannya untuk bekerja. Menurut Sutrisno (2017:89) menyatakan disiplin kerja adalah perilaku 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.

Pemerintah Kota Sukabumi sebagai salah satu daerah otonom yang berada di wilayah provinsi Jawa Barat memiliki kompetensi dalam pembangunan dan penyelenggaraan pemerintah dibidang perhubungan yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui SEKDA. Berikut ini adalah tabel penilaian kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Sukabumi divisi Lalu Lintas dan Angkutan:

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Pegawai Divisi Lalu dan lintas Angkutan**  
**Dinas Perhubungan tahun 2019-2021**

No	Indikator	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1.	Produktivitas	82	Baik	85	Baik	83	Baik
2.	Prestasi Kerja	83	Baik	82	Baik	81	Baik
3.	Tanggung Jawab	85	Baik	81	Baik	80	Baik
4.	Ketaatan	83	Baik	85	Baik	82	Baik
5.	Kejujuran	83	Baik	84	Baik	75	Cukup
6.	Kerjasama	84	Baik	83	Baik	81	Baik
7.	Prakarsa	82	Baik	84	Baik	74	Cukup
8.	Kepemimpinan	84	Baik	89	Baik	83	Baik
Jumlah		667		682		643	
Rata-rata Persentase		83.25		84.12		79.87	

*Sumber: Dinas Perhubungan Kota Sukabumi tahun 2019-2021*

Berdasarkan tabel diatas, untuk kategori Amat Baik artinya kinerja pegawai memenuhi standar kriteria yang telah ditetapkan, kategori Baik artinya kinerja pegawai cukup baik dalam memenuhi standar kriteria yang telah ditetapkan, kategori Cukup artinya kinerja pegawai perlu ditingkatkan lagi agar dapat memenuhi standar kriteria yang telah ditetapkan. Berikut penjelasan lebih jelas dari tabel penilaian kinerja pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi.



Terlihat pada tahun 2019 presentase menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai sebanyak 83,25% yang dimana menunjukam aspek tanggung jawab memiliki presentase paling tinggi yaitu 85% (Baik) dan aspek prakarsa dan produktivitas menunjukan presentase paling rendah diantara aspek yang lain yaitu 82% (Baik) dari 33 pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi. Terlihat pada tahun 2020 presentase menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai sebanyak 84.12% yang dimana menunjukam aspek kepemimpinan memiliki presentase paling tinggi yaitu 89% (Baik) dan aspek tanggung jawab menunjukan presentase paling rendah diantara aspek yang lain yaitu 81% (Baik) dari 33 pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi. Terlihat pada tahun 2021 presentase menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai sebanyak 79.87% yang dimana menunjukan aspek produktivitas memiliki presentase paling tinggi yaitu 83% (Baik) dan aspek prakarsa menunjukan presentase paling rendah diantara aspek yang lain yaitu 74% (Cukup) dari 33 pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi.

Hasil riset awal pada pegawai divisi Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi menunjukan terdapat menurunnya kinerja pegawai, salah satu unsur penilaian yang tiap tahun menurun adalah kerjasama dan ketaatan, yang dimana kedua unsur ini termasuk dari indikator disiplin kerja. Untuk melihat kedisiplinan kerja pegawainya adalah dengan melihat tingkat absensinya. Berikut ini adalah tabel tingkat absensi pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi:



**Tabel 1.2**  
**Tingkat Absensi pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan**  
**Dinas Perhubungan Kota Sukabumi Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	2019		2020		2021	
		Jumlah Absensi	Tingkat absensi	Jumlah absensi	Tingkat absensi	Jumlah absensi	Tingkat absensi
Januari	33	7	21%	9	27%	6	18%
Februari	33	5	15%	4	12%	7	21%
Maret	33	5	15%	6	18%	5	15%
April	33	6	18%	7	21%	8	24%
Mei	33	8	24%	3	9%	4	12%
Juni	33	5	15%	11	33%	9	27%
Juli	33	4	12%	7	21%	6	18%
Agustus	33	10	30%	5	15%	8	24%
September	33	9	27%	8	24%	10	30%
Oktober	33	8	24%	6	18%	7	21%
November	33	12	36%	5	15%	11	33%
Desember	33	5	15%	6	18%	9	27%

Sumber: Dinas Perhubungan Kota Sukabumi 2019-2021

Pada tabel 1.2 menunjukan tingkat absensi 33 pegawai divisi Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi mengalami naik turun, dimana pada 2019-2021 hasil riset pada bulan November tahun 2019 menunjukan persentase paling tinggi yaitu 36% dengan jumlah ketidakhadiran sebanyak 12 kali. Sedangkan hasil riset pada bulan mei 2020 menunjukan persentase paling rendah yaitu 9% dengan ketidakhadiran sebanyak 3 kali.

Penjelasan tabel 1.1 dan 1.2 diatas menunjukan adanya penurunan persentase baik dari kinerja pegawai maupun dari tingkat absensi pegawai divisi Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi. Organisasi harus menciptakan dan mendorong para pegawai dalam meningkatkan kerjasama dan ketaatan dengan menerapkan semangat disiplin kerjanya sehingga para pegawai dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai tujuan utama organisasi. Oleh karena

itu, penulis tertarik untuk membahas masalah tentang pentingnya disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIVISI LALU LINTAS DAN ANGKUTAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA SUKABUMI.”**

### **1.2 Perumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diperoleh masalah pokok sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi?
3. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diteliti sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Disiplin Kerja Pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi.
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan Dinas Perhubungan Kota Sukabumi

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman serta untuk menerapkan teori-teori yang dapat dibangun kuliah kedalam praktek ilmu manajemen SDM yang menjadikan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai kajian dan pengembangan ilmu manajemen SDM khususnya tentang kinerja pegawai dan kualitas pelayanan serta dapat dijadikan bahan referensi penelitian berikutnya bagi mahasiswa STIE Penguji.

3. Bagi Lembaga

Hasil Penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai informasi dan sebagai sumbangan pemikiran untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan meningkatkan disiplin kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan tidak merugikan lembaga.



### 1.5 Kerangka Pemikiran

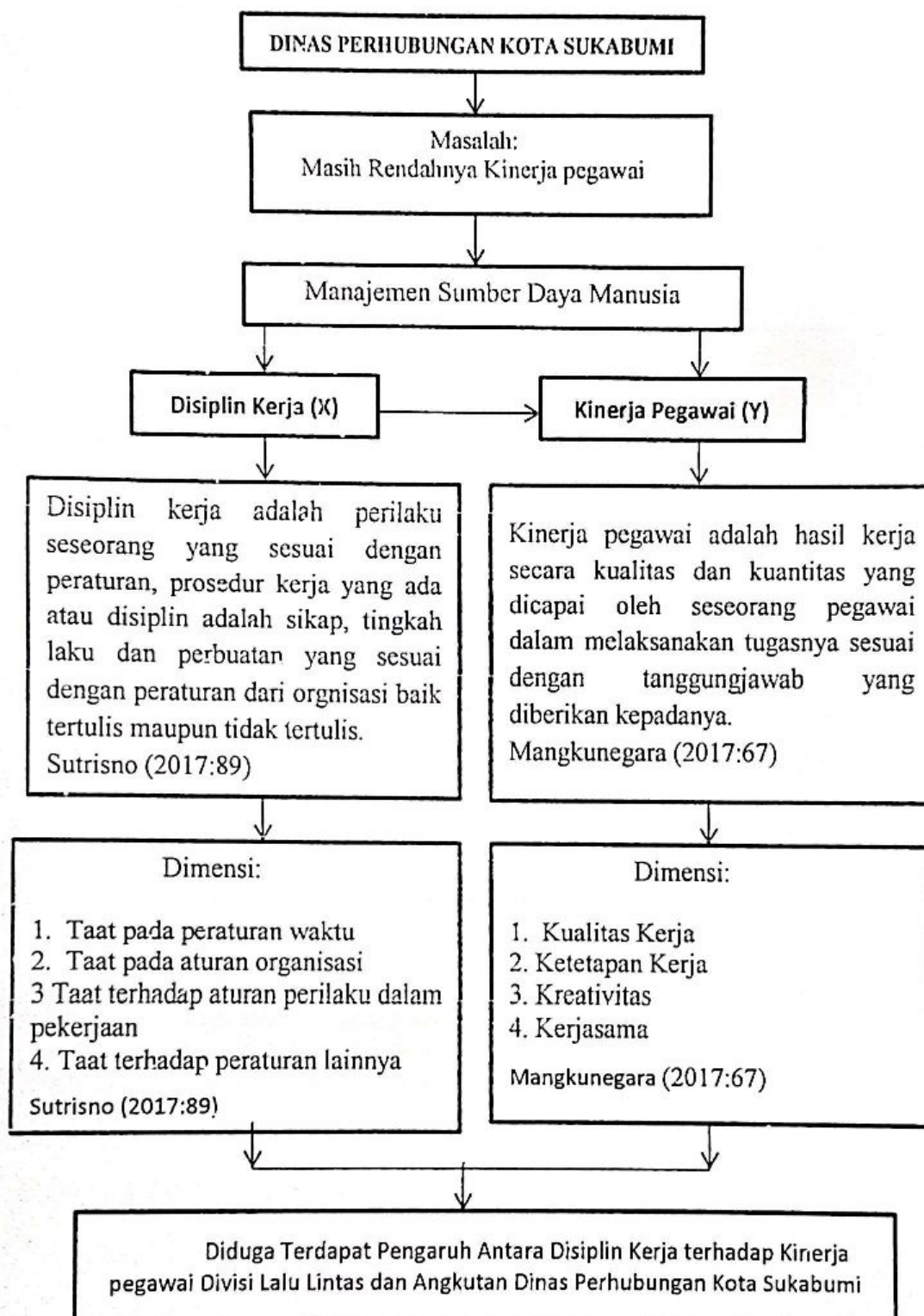
Menurut Sutrisno (2017:89) menyatakan disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Adapun dimensi menurut sutrisno (2017; 89):

1. Taat pada peraturan waktu
2. Taat pada aturan organisasi
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dimensi Kinerja Menurut Mangkunegara (2017:67) ada empat, yaitu:

1. kualitas kerja
2. ketetapan waktu
3. Kreativitas
4. Kerjasama

Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat diukur seberapa baik kinerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Untuk lebih dapat dipahami pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai maka dapat dilihat dengan gambar berikut:



**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Untuk lebih memperjelas keterkaitan antar variabel maka dapat dijelaskan melalui gambar paradigma sebagai berikut:



**Gambar 1.2**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan:

X: Disiplin

Y: Kinerja Pegawai

### **1.6 Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:31) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H0: Diduga tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan Perhubungan Kota Sukabumi.

H1: Diduga terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Lalu Lintas dan Angkutan Perhubungan Kota Sukabumi

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian di Dinas Perhubungan Kota Sukaumi, yang berlokasi di Jl. Arif Rahman Hakim No. Benteng, kecamatan Wrudoyong, Kota Sukabumi, Jawa Barat 43132 yang dilakukan selama enam bulan dimulai dari bulan Maret-Agustus 2021. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:



**1.3 Tabel**  
**Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Tahun 2021					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Pra-penelitian	X					
2	Pengumpulan data	X	X	X	X		
3	Analisis Data			X	X	X	
4	Penyusunan Laporan			X			
5	Sidang Usulan Penelitian	X					
6	Bimbingan dari Perbaikan			X	X	X	
7	Sidang Skripsi						X

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Badriyah Mila, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* CV Putaka Refika Setia: Bandung
- Bambang S. Soedibjo.2018. *Pengantar Metode Penelitian untuk Jurusan Manajemen* . Bandung.
- Bintoro dan Daryanto *Manajemen penilaian kinerja karyawan* Yogyakarta : Gava Media
- Hartatik, Indah Puji.2018.*Buku Praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksan
- Herlambang, susatyo. 2017. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Gosyen Publlising
- Malayu SP Hasibuan. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Malayu S.P Hasibuan.2017. *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Marsam 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Daya Saing* Depok:PT. Raja Grafindo Persad
- Marwansyah 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- Sedarmayanti, 2017 *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*  
Refika Aditama: Bandung
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:  
Alfabeta
- Suharsimi Arikunto 2019, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta:  
Rineka Cipta
- Sondang P. Siagian. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi  
Aksara
- Supriyatin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta:  
Mitrakreatif.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- V. Wiratna Sujarweni, 2019. *SPSS untuk Penelitian Penulis: Pustaka Baru Press*:  
Bantul