

---

# Pengaruh Disiplin Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar

I Gede Sota Raditya Permana <sup>(1)</sup>

Ni Putu Sri Hartati <sup>(2)</sup>

I Wayan Suartina <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,  
Email : Gedesota01@gmail.com

## ABSTRACT

*Performance has a very important role because performance is the final result of the civil servant's process of completing their duties. To improve the performance of civil servants, work discipline and high job satisfaction are needed. The aim of this research is to determine the influence of work discipline and work performance on the performance of civil servants at the Denpasar City Regional Revenue Agency Office. This research was conducted at the Denpasar City Regional Revenue Agency with a population of 60 civil servants. This research uses census techniques so that all members of the population are involved as research subjects. Primary data collection was carried out using a questionnaire. Hypothesis testing is carried out using multiple linear regression. Based on the results of the analysis, it can be concluded that: 1) work discipline has a positive and significant effect on employee performance, 2) work performance has a positive and significant effect on employee performance, 3) work discipline and work performance has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords: Employee Performance, Work Discipline, Work Achievement**

## ABSTRAK

Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena kinerja merupakan bentuk hasil akhir dari proses pegawai negeri sipil menyelesaikan tugasnya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, diperlukan disiplin kerja dan kepuasan kerja yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar dengan jumlah populasi sebanyak 60 orang pegawai negeri sipil. Penelitian ini menggunakan teknik sensus sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa: 1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) disiplin kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja**

---

## Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat (Mulya *et al.*, 2019). Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Halil & Mistar, 2020). 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 (Safitri *et al.*, 2021).

Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pemerintah sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya merupakan salah satu elemen penting yang turut menentukan terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik (Kumowal *et al.*, 2020). Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai negeri sipil yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu instansi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi, pegawai negeri sipil akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya (Kurniawan, 2022).

Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan disiplin kerja (Rachmawaty dan Wahyuni, 2021). Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Rompas *et al.*, 2018). Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Mahrizal, 2019). Disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya (Siswanto, 2019).

Selain disiplin kerja, prestasi kerja pegawai negeri sipil merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi untuk mencapai tujuannya, sehingga instansi melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya (Hasibuan & Arnesih, 2020). Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Triyanty, 2019). Pegawai negeri sipil dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk

pekerjaannya artinya pegawai negeri sipil tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang di tetapkan instansi (Farida *et al.*, 2023).

Dinas Pendapatan Daerah Kota Denpasar adalah salah satu instansi pemerintah yang berada di lingkungan Provinsi Bali yang berlokasi di Jl. Letda Tantular No.12, Dangin Puri Klod, Kec. Denpasar Tim., Kota Denpasar, Bali 80232 berfungsi mengkoordinasikan dan mengendalikan sebagian urusan pemerintahan di bidang Pendapatan Daerah Kota Denpasar. Adapun fenomena yang terjadi di Dinas Pendapatan Daerah Kota Denpasar adalah dalam pelaksanaan aktivitas kinerja setiap pegawai di lingkungan Dinas Pendapatan Daerah Kota Denpasar khususnya pegawai negeri sipil. Berdasarkan hasil obsevasi awal, mengindikasikan bahwa pegawai negeri sipil Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kota Denpasar belum seluruhnya mampu menunjukkan kinerja yang optimal serta terdapat kesenjangan antara pegawai yang memiliki kompetensi dan kinerja tinggi dengan pegawai belum mampu menunjukkan kompetensinya serta cenderung kinerjanya rendah. Disatu sisi terdapat kecenderungan beberapa pegawai negeri sipil tidak memiliki kompetensi teknis yang memadai walaupun memiliki jenjang pendidikan yang sesuai dengan jobnya, tidak mampu mengembangkan kreativitasnya dan hanya pasrah menunggu tugas yang diberikan oleh pimpinan. Kemampuannya menyelesaikan pekerjaan rendah serta tidak memiliki motivasi berprestasi.

Selain itu, permasalahan terkait kinerja pegawai negeri sipil yang dialami Dinas Pendapatan Daerah Kota Denpasar ditandai dengan realisasi belanja program dan kegiatan Dinas Pendapatan Daerah Kota Denpasar pada tahun 2022 juga belum mencapai target yang memuaskan. Untuk rincian anggaran belanja tahun 2022 dapat diuraikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 1. Anggaran Belanja Dinas Pendapatan Daerah Kota Denpasar Tahun 2022**

No	Uraian	Anggaran	Realisasi	%
1	Kegiatan administrasi umum perangkat daerah	491.537.872	263.824.506	53.67
2	Kegiatan penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	5.147.200.904	4.797.762.340	93.21
3	Kegiatan pengadaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	198.500.000	181.485.000	91.43
4	Kegiatan pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah daerah	831.670.000	537.558.085	64.64
<b>Jumlah</b>		<b>6.668.908.776</b>	<b>5.780.629.931</b>	<b>86.68</b>

Sumber: Dinas Pendapatan Daerah Kota Denpasar (2022)

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa pada tahun 2022 Dinas Pendapatan Daerah Kota Denpasar mendapat alokasi dana belanja program dan kegiatan sebesar Rp 6.668.908.776 untuk 1 program dan 4 kegiatan dengan jumlah realisasi keuangan belanja pada akhir periode tahun 2022 yaitu sebesar 5.780.629.931 atau rata-rata 96.68 persen realisasi serapan anggaran pada masing-masing program dan kegiatan. Adapun hambatan dan kendala yang dihadapi dalam

---

pencapaian target serapan belanja program dan kegiatan tahun anggaran 2022 adalah kemampuan SDM pelaksana teknis kegiatan dan pengelola keuangan yang masih perlu ditingkatkan.

Kinerja pegawai negeri sipil Dinas Pendapatan Daerah Kota Denpasar di lihat dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan inisiatif. Kualitas kerja dilihat dari tingkat kemampuan pegawai negeri sipil dalam meminimalkan kesalahan dalam bekerja, kuantitas kerja dilihat dari tingkat kemampuan pegawai negeri sipil dalam memenuhi beban kerja yang ditetapkan, ketepatan waktu dilihat dari tingkat kesadaran pegawai negeri sipil untuk mentaati aturan seperti datang tepat waktu, inisiatif dilihat dari tingkat keaktifan pegawai negeri sipil dalam memberikan ide-ide atau masukan positif untuk kemajuan Dinas Pendapatan Daerah Kota Denpasar tanpa harus menunggu perintah atasan. Namun dibalik semua ini masih ada kekurangan-kekurangan yang terjadi di Dinas Pendapatan Daerah Kota Denpasar, dimana berdasarkan hasil wawancara terhadap Kepala Bagian Perencanaan dan Umum dapat diketahui bahwa rendahnya sifat inisiatif untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan karena semua pekerjaan yang dilakukan harus menunggu keputusan dari atasan dahulu. Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar.

Disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Fitriani dkk 2021). Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Hidayat dkk 2022). Peran disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting, dimana sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh faktor kedisiplinan karyawannya karena itu dalam mengukur kinerja pegawai sebaiknya diukur dengan melihat tingkat kedisiplinan dari pegawai. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari seorang pegawai seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka dapat memicu kinerja dari pegawai tersebut sehingga target atau tujuan organisasi akan tercapai. Penelitian yang dilakukan oleh Agustriani *et al.*, (2022), Lestari *et al.*, (2020), Suwanto (2019), Puspita dan Widodo (2020), Andriyani (2020) serta Astuti dan Rahardjo (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

---

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar.

Prestasi kerja sangat penting dalam suatu instansi pemerintah, dimana kinerja pegawai yang buruk dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja instansi. Prestasi merupakan faktor penting dalam menunjang keberhasilan pekerjaan baik secara pribadi maupun sebagai anggota suatu organisasi. (Syahril, 2017). Menurut Mangkunegara (2017:67), pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Handoko (2018:135) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Prayogi (2018), Hasibuan & Arnesih (2020), Farida *et al.*, (2023) menemukan bahwa prestasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

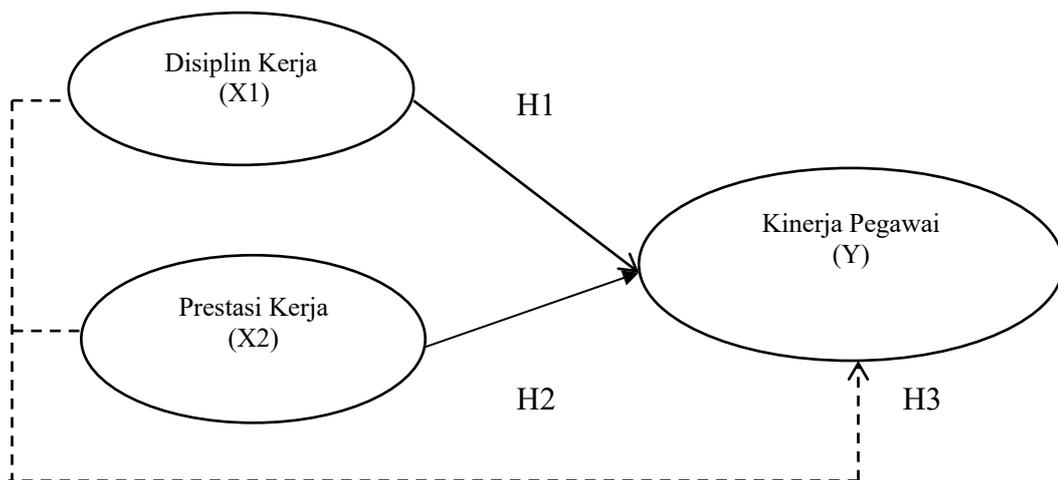
H2 : Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar.

Untuk meningkatkan promosi jabatan pegawai tidak hanya dari penilaian prestasi kerja saja tetapi dari disiplin kerja. Suatu disiplin yang kuat dan menonjol akan mendorong seseorang untuk berprestasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju. Apabila kualitas disiplin kerja tinggi, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai dimana pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan juga disertai disiplin tinggi seperti kesadaran untuk mentaati peraturan instansi yang berlaku akan mendorong semangat kerja untuk bekerja secara maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Arnesih (2020), Farida *et al.*, (2023) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Disiplin kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar.

## Metode Penelitian

Berdasarkan hasil kajian penelitian terdahulu yang relevan dan erat kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti menjelaskan bahwa disiplin kerja dan prestasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan, maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Sumber: Farida *et al.*, (2023)

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar yang beralamat di Jl. Letda Tantular No.12, Daging Puri Klod, Kec. Denpasar Tim., Kota Denpasar, Bali 80232. Objek dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, prestasi kerja dan kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar sebanyak 60 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 60 orang dan sifatnya relatif homogen maka dalam penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel yaitu sampel jenuh. Hal ini berarti bahwa jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 60 orang pegawai negeri sipil Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah model regresi linear berganda.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Teknik analisa dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linear berganda.

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.046	1.305		2.334	.023
Disiplin kerja	.425	.085	.483	4.983	.000
Prestasi kerja	.383	.092	.402	4.146	.000

Sumber: data diolah, (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 3, didapatkan nilai konstanta sebesar 3,046, nilai koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,425 dan nilai koefisien regresi prestasi kerja (X2) sebesar 0,383. Model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \dots\dots\dots(1)$$

$$Y = 3,046 + 0,425X_1 + 0,383X_2 \dots\dots\dots(2)$$

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.046	1.305		2.334	.023
Disiplin kerja	.425	.085	.483	4.983	.000
Prestasi kerja	.383	.092	.402	4.146	.000

Sumber: data diolah, (2024)

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar. Dibuktikan dari  $t_{hitung} (4,982) > t_{tabel} (1,672)$  serta nilai sig.  $0,000 < \alpha 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pernyataan 60 responden yang merupakan karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar melalui pengisian kuesioner, dapat diketahui bahwa supervisor atau atasan sering memberikan dorongan atau memotivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih giat. Kemudian karyawan memiliki hubungan yang baik antar rekan kerja. Selanjutnya karyawan menerima gaji yang sudah sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan. Hal tersebut berarti mayoritas karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal tersebut juga sesuai dengan tanggapan responden atas kinerja pegawai dimana hal tersebut mengindikasikan pengaruh yang signifikan. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar. Penelitian yang dilakukan oleh Agustriani *et al.*, (2022), Lestari *et al.*, (2020), Suwanto (2019), Puspita dan Widodo (2020), Andriyani (2020) serta Astuti dan Rahardjo (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel prestasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar. Dibuktikan dari  $t_{hitung} (2,600) > t_{tabel} (1,672)$  serta nilai sig.  $0,014 < \alpha 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap peningkatan motivasi melalui aspek kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju dan ketekunan bekerja akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pegawai. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar, dimana prestasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan untuk berusaha mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Berdasarkan pernyataan 60 responden yang merupakan karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar melalui pengisian kuesioner, dapat diketahui bahwa karyawan memiliki etos kerja yang tinggi, karyawan memiliki wawasan yang luas, karyawan selalu memiliki ide dan usaha untuk maju lebih baik dalam menjalankan pekerjaan serta karyawan selalu mendapat dukungan dari rekan kerja dalam menjalankan pekerjaan. Hal tersebut berarti mayoritas karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar memiliki prestasi kerja yang tinggi. Hal tersebut juga sesuai dengan tanggapan responden atas kinerja pegawai dimana hal tersebut mengindikasikan pengaruh yang signifikan. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi prestasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti & Prayogi (2018), Hasibuan & Arnesih (2020), Farida *et al.*, (2023) menemukan bahwa prestasi mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

**Tabel 4. Hasil Uji Statistik F**

		ANOVA <sup>a</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	119.218	2	59.609	32.535	.000 <sup>b</sup>	
	Residual	104.432	57	1.832			
	Total	223.650	59				

Sumber: Data diolah, (2024)

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan prestasi kerjaterhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar. Dibuktikan dari  $F_{hitung} (27,680) > F_{tabel} (3,30)$  dan serta sig  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Peningkatan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar dapat diupayakan dengan mengimplementasikan indikator yang terkandung di dalam disiplin kerja dan prestasi kerja serta dipadukan disiplin kerja. Dengan kata lain, berdasarkan pernyataan 60 responden yang

---

merupakan karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar, hasil yang di dapat dan menjadi alasan mengapa karyawan memiliki dorongan untuk bekerja secara maksimal karena karyawan memiliki disiplin kerja dan prestasi kerja yang tinggi. Hal ini menguatkan pendapat bahwa disiplin kerja dan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan & Arnesih (2020), Farida *et al.*, (2023) yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja pegawai

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar; 2) Prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar. Artinya, semakin tinggi prestasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar; 3) Disiplin kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja dan prestasi kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kota Denpasar.

### Daftar Pustaka

- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. *Prosiding: The National Conferences Management And Business (Ncmab)*, 1(1), 490–502.
- Farida, R. D. M., Fitriani, H., Rahman, A., & Sumarno. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Serang. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 112–123.
- Fitriani, A. D., Sudarsyah, A., & Sutarsih, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Sma Negeri 4 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(1).
- Halil, M., & Mistar. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bima. *Economy Deposit Journal*, 2(1), 57–65.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Edisi 2.).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

- 
- Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Ciba Vision Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 282–294.
- Hidayat, N. Y., Sayuti, J., & Miskiyah, N. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Pegadaian (Persero) Cabang Sekip Palembang. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Kumowal, Adolfina, & Yantje, U. (2020). Implementasi Kebijakan Absensi Elektronik Sidik Jari Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Kpu Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 8(4), 1018–1028.
- Kurniawan, H. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima*. 1(3). <https://doi.org/10.36312/jime.v6i2.1426>
- Lestari, Y., Mulia, F., & Norisanti, N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Ocbc Nisp Cabang Cibadak-Sukabumi (Survey Pada Karyawan Bank Ocbc Nisp Cabang Cibadak). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3), 38–45.
- Mahrizal, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 8(3), 28–32.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Sandiasih.S, Ed.; 14th Ed.). Pt Rosda Karya.
- Mulya, Sukomo, & Kasman. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai ( Studi Pada Dppkb Kota Banjar). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 1(2), 240–251.
- Puspita, D., & Sri, W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Arkana Buana, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, 1(1), 26–41.
- Rachmawaty, R., & Wahyuni, F. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Xyz Unit Usaha Asuransi. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(4), 505.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Safitri, A., Wisnantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (Pns) Generasi “Y” (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *Jmbi Unsrat (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 115–127.
- Siswanto, B. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16.
- Syahril, S. (2017). Pengaruh Seleksi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Umega Sembilan Berlian. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Dharma Andalas*, 19(1), 113–126.
- Triyanty, R. (2019). Kedisiplinan Dan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Simed Prakarsa Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(2), 1–9.