

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) APD**

**MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**NURLINA**

**105720495814**



**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**MAKASSAR**

**2018**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) APD**

**MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**NURLINA**

**105720495814**

**Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar  
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada  
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR  
MAKASSAR**

**2018**

## **PERSEMBAHAN**

Karya Ilmiah ini kupersembahkan kepada :

Kedua orang tuaku :

Ayahanda Muh Amir dan Ibunda Murniati yang telah sabar dan ikhlas membesarkanku, mendidikku, dan selalu mendoakanku. terima kasih atas do'a dan kasih sayang yang tulus untuk ayah dan ibu untuk menantikan kelulusanku.

Kakakku Tercinta :

Nurrahma

Nurrahmi

Terimah kasih untuk semangat dan do'a-Nya

Serta almamater tercinta, Universitas Muhammadiyah Makassar

## **MOTTO**

Allah SWT tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya

(Q.S Al-baqarah : 286)



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul Penelitian : "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar"  
Nama Mahasiswa : Nurlina  
No. Stambuk/NIM : 105720495814  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan di depan panitia penguji skripsi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar pada hari Sabtu tanggal 11 Agustus 2018.

Makassar, 11 Agustus 2018

Disetujui Oleh,

Pembimbing I

**Dr. Agussalim HR. SE.,MM**  
NIDN : 0911115703

Pembimbing II

**Syafaruddin SE.,MM**  
NBM : 0929118403

Diketahui,

Dekan,



**Ismail Rasulong, SE,MM**  
NBM : 903678

Ketua Program Studi

**Muh. Nur Rasyd,SE,MM**  
NBM : 1085576



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS JURUSAN MANAJEMEN**  
Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866 972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi atas Nama Nurlina, Nim : 105720495814, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomer : 0010 / 2018 M, Tanggal 29 Dzulkaidah 1439 H/ 11 Agustus 2018 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

29 Dzulkaidah 1439 H  
Makassar, .....  
11 Agustus 2018 M

**PANITIA UJIAN**

1. Pengawas Umum : Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....) (Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....) (Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
4. Penguji : 1. Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE., MM (.....)  
2. Ismail Rasulong, SE., MM (.....)  
3. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)  
4. Samsul Rizal, SE., MM (.....)

Disahkan oleh,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Makassar

**Ismail Rasulong, SE., MM**

**NBM: 903078**



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nurlina  
No. Stambuk/NIM : 105720495814  
Program Studi : Manajemen  
Dengan Judul : "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar".

Dengan ini menyatakan bahwa :

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 2018

Yang Membuat Pernyataan,



Nurlina

Diketahui Oleh,



Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid, SE,MM  
NBM : 1093485

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakanj nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapak terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Muh Amir dan ibu Murniati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbaban, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah merek berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak.. Begitu pula penghargaan

yang setinggi-tingginya dan terimah kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE.,MM., Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh Nur Rasyid SE., MM., Selaku Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Agussalim HR, SE.,MM., selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis. sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Syafaruddin SE.,MM., selaku pembimbing II yang telah berkenaan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar
8. Rekan-Rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2014 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuanya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terimah kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberkan semanta, kesabaran, motivasi, dan dukunganya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Sripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini.

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada almamater kampus biru universitas muhammadiyah makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum WR.WB

Makassar, Juni 2018

Penulis

## ABSTRAK

Nurlina 105720495814 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. skripsi program Studi Manajemen Program Studi Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing I Agus Salim, Pembimbing II Syafaruddin.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Data penelitian ini dikumpulkan dari 68 responden yang bekerja di PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Pernyataan diberikan dengan menggunakan kuesioner. Tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan kemudian dianalisis kuantitatif. Analisis kuantitatif meliputi uji validitas, reabilitas, dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $t_{hitung}$  sebesar 8.499 dan nilai signifikan sebesar 0.000 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar adalah variabel disiplin kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.851

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

## **ABSTRACT**

Nurlina 2018 the influence of work discipline on the performance of Employees at PT. PLN (Persero) Area Distribution Manager Makassar. Thesis course of study program management study business and economy muhammadiyah university makassar. Is guided by advisor I Agus Salim, Advisor II Syafaruddin.

This study aims to examine the effect of work discipline on employee performance at PT. PLN (Persero) Area Distribution Manager Of Makassar. Data this study was collected from 68 respondents yag working at PT. PLN (Persero) Area Distribution Manager Of Makassar. Statements are given using a questionnaire. The reresponses of respondents to the statements are then analyzed quantitatively include validity test, reliability and simple linear regression analysis.

The results of this study indicate that the variables of word discipline dominant influence on employee performance at PT. PLN (Persero) Area Distribution Manager Of Makassar. Persial variables work discipline significant effect on employee performance with t count of 8.499 and significant value of 0.000 significant effect on employee performance at PT. PLN (Persero) Area Distribution Manager Of Makassar is a variable discipline work with regression coefficient of 0.851.

Keywords: work Discipline, Employee Performance

## DAFTAR ISI

<b>SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK BAHASA INDONESIA</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Mamfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
B. Pengertian dan Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja .....	12
C. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja .....	16

D. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja .....	18
E. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	20
F. Kinerja Pegawai.....	23
G. Penelitian Terdahulu .....	28
H. Kerangka Pikir.....	29
I. Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis Penelitian.....	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	31
C. Definisi Operasional Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Metode Analisis.....	33
G. Pengujian Hipotesis.....	34
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Gambaran Perusahaan .....	35
B. Deskripsi Hasil Penelitian .....	47
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	60
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
A. Simpulan .....	63
B. Saran .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	48
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	49
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Pendidikan Terakhir.....	49
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	50
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas.....	55
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	57
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana.....	58
Tabel 4.10 Hasil uji t .....	59

## DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Fikir.....	29
-------------------------	----

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran.....67

1. Kuesioner Penelitian
2. Hasil Skor Kuesioner
3. Karakteristik Responden
4. Deskripsi Data Penelitian
5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas
6. Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas
7. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
8. Rekapitulasi Hasil Uji Parsial (Uji T)

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di era saat ini, sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan keberhasilan bisnis, maka selayaknya SDM tersebut dikelola sebaik mungkin. Kesuksesan perusahaan tidak hanya tergantung dari keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, namun faktor manusia merupakan hal yang cukup penting, SDM semakin berkembang seiring dengan perkembangan teknologi. Kinerja suatu perusahaan akan dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan-karyawannya. Dengan demikian, karyawan merupakan sumber daya yang paling utama bagi perusahaan, seperti halnya PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

Pegawai adalah salah satu unsur atau bagian terpenting dari perusahaan, diharapkan mampu mempunyai disiplin kerja yang tinggi, guna keberhasilan perusahaan. Ada sebagian orang berpendapat bahwa keberhasilan perusahaan ditentukan oleh karyawan itu sendiri. Sementara diketahui bersama keberhasilan atau kegagalan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya yaitu kedisiplinan kerja.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperlihatkan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha

meningkatkan kinerja yang baik. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperlukan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sukses tidaknya pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun

yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat. Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka

mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para pegawainya. Disiplin sendiri terbagi kedalam dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah tindakan yang berusaha mendorong pegawai untuk memenuhi dan mentaati peraturan yang ada karena kesadarannya sendiri, dengan kata lain lebih bertujuan untuk mencegah para pegawai melakukan kesalahan dan pelanggaran. Sedangkan disiplin korektif adalah tindakan yang berupa pemberian sanksi kepada pegawai atau dengan kata lain lebih bertujuan agar pegawai tidak mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

Begitupun yang terjadi pada pegawai PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai belum terealisasi dengan baik sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan belum maksimal. Oleh sebab itu disiplin sangat dibutuhkan dalam perusahaan karena dengan adanya disiplin yang baik maka kinerja pegawai dapat optimal. Dan kita mengetahui bahwa PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar adalah sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan, keberadaan Badan Usaha

Milik Negara (BUMN) di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas. Dari sisi pemerintahan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seringkali digunakan sebagai salah satu instrumen penting dalam pembangunan ekonomi, khususnya pembangunan di bidang industri-industri manufaktur, dan lain sebagainya. Sedangkan dari sisi masyarakat, BUMN merupakan instrument yang penting sebagai penyedia layanan yang cepat, murah dan efisien. Oleh sebab itu kinerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pemerintah dan masyarakat.

Selama ini masih banyak berbagai macam penyimpangan atau pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga professional kelistrikan sehingga merugikan orang lain. Seperti pemasangan instalasi listrik yang tidak memenuhi standar dan pekerjaan-pekerjaan lainnya dalam bidang kelistrikan. Dari penyimpangan atau pelanggaran tersebut sebagian besar masyarakat merasa tidak puas dengan hasil kerja tenaga kerja professional kelistrikan tersebut. Pegawai yang kurang disiplin akan sulit meningkatkan produktivitas dan akan tidak mungkin untuk merealisasikan pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya oleh sebab itu kedisiplinan sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2013), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan dan menentukan kedisiplinan seseorang. Oleh sebab itu disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan tingkat kinerja pegawai. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam

rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dan pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu tugas sumber daya pegawai tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara efektif dan produktif.

Hal tersebut di atas sejalan dengan pendapat (Bangun, 2012:4) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi atau instansi. Sehingga keberhasilan dalam sebuah organisasi tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia para individu yang bekerja di dalamnya.

Salah satu hal yang menentukan dan menunjang keberhasilan sebuah organisasi atau instansi adalah kinerja yang baik yang dimiliki oleh setiap pegawai yang berkecimpung di dalamnya. Kreitner dan Kinicki (2010:244), Manajemen kinerja merupakan siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik, penghargaan dan penguatan positif. Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan secara benar dan sesuai dengan jadwal. Manajemen ialah sebuah seni untuk mengatur sesuatu,

baik orang ataupun pekerjaan. Pengertian manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan suatu organisasi dengan cara bekerja dalam team. Dalam sebuah penerapannya manajemen memiliki subyek dan obyek. Subyek adalah orang yang mengatur sedangkan obyek adalah yang diatur.

Pasolong (2010:176) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang di inginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Dengan demikian kinerja pegawai memiliki peranan sangat penting karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil kerja akan terlihat dan dapat diketahui seberapa jauh pelaksanaan tugas dan tanggung jawab telah dilaksanakan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar, yaitu masih adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin karena masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan pegawai dimana belum terealisasinya kedisiplinan dalam perusahaan karena masih adanya pegawai yang terlambat saat jam kerja sehingga pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai di pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yakni mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

## **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan tentang pentingnya disiplin kerja bagi pegawai, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Sebagai bahan acuan guna menambah wawasan pengetahuan mengenai masalah disiplin dalam kaitannya dengan kinerja pegawai sehingga diperoleh manfaat mengenai pentingnya disiplin kerja.







## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang ada dilaksanakan secara benar dan sesuai dengan jadwal. Manajemen juga berkaitan dengan pengelolaan kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia disebut manajemen sumber daya manusia. Pada umumnya, kegiatan-kegiatan di bidang sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu dari segi pekerjaan, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Sedangkan dari sisi pekerja, kegiatan-kegiatan itu terdiri atas pengadaan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan, promosi, kompensasi dan pemutusan kerja.

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur organisasi manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur paling vital bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi biasa

dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia (human resource), dan sumber daya manusia non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Menurut Nawawi hadari (2001:40), Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Karyawan/pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi/institusi tanpa di tunjang oleh kemampuan karyawannya, maka organisasi/institusi tidak dapat maju dan berkembang. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Sutrisno (2009:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Selanjutnya pengertian yang dikemukakan Simamora (2006:4) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemberian balas jasa, penilaian, pendayagunaan, pengembangan dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja,

kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Dr. Asep Tapip Yani (2011:3), mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi suatu perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2011:2) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Melayu S.P Hasibuan (2006:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan-perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat dikatakan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu bahwa suatu proses pendayagunaan tenaga kerja manusia untuk bekerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Dengan tujuan tersebut, maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebijak mungkin.

## **B. Pengertian dan Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja**

Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Singodimejo dalam Sutrisno (2013:86), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011:825). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk digunakan berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. disiplin dalam manajemen sumberdaya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna luput dari kekhilafan dan kesalahan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Menurut Mangkunegara (2004:129) bahwa ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk mendorong pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga tidak terjadi pelanggaran. Tujuan adalah untuk mendorong pegawai untuk disiplin diri. Kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jadi sistem organisasi diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan dimasa yang akan datang, akan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran yang melanggar.

Pedoman yang berguna bagi disiplin korektif adalah kaidah menyengat. Kaidah menyengat adalah tindakan pendisiplinan yang harus dilakukan dengan peringatan terlebih dahulu dan harus segera, konsisten dan tidak pandang siapapun.

Adapun sasaran pendisiplinan dapat dibagi menjadi tiga menurut Handoko ( 2008 : 209 ), antara lain sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggar,
2. Untuk menghalangi parakaryawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa,
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya bersifat positif, bersifat mendidik dan mengoreksi. Sasaran tindakan pendisiplinan bukan merupakan tindakan negative yang dapat menjatuhkan pegawai yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukannya malah menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif dalam menerapkan disiplin kerja pegawai yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi pegawai meningkat, kelesuan dan juga ketakutan yang dapat mengganggu kinerja pegawai.

Tindakan pendisiplinan dapat diberikan berurut, misalnya :teguran secara lisan oleh pimpinan, setelah itu teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia, skorsing dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, penurunan jabatan (demosi) dan yang terakhir pemecatan. Bentuk tindakan pendisiplinan terakhir yang dapat di ambil oleh manajemen perusahaan adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen sumber daya manusia, tetapi pandangan tersebut tidaklah realistic.tidak ada manajer maupun

pegawai yang sempurna, sehingga hampir pasti ada saja berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan.

Tujuan utama disiplin pegawai menurut Sutrisno (2012 :87) yaitu:

1. Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi
2. Mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhatian atau pencurian
3. Mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.
4. Mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan keterlambatan atau kemalasan.
5. Mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan

Sedangkan menurut Simamora dalam Sinambela (2012: 242-243) tujuan disiplin yaitu:

1. Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan
2. Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisi dengan bawahannya
3. Membantu pegawai agar menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat mengunggulkannya dalam jangka waktu panjang.

Dari berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa tujuan disiplin pegawai yaitu memastikan pegawai untuk taat aturan, keberlangsungan organisasi, meningkatkan produktivitas kerja, dan membuat pegawai berperilaku sesuai dengan norma.

### **C. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja**

Setiap tenaga kerja memiliki banyak motif dan hamper tak ada satu orang tenaga kerja pun yang memiliki motif sama. Ini berarti kenyataannya tidak satu motif pun yang menentukan bagaimana setiap tenaga kerja harus bereaksi terhadap seluruh beban yang ada. Oleh karena itu, tak ada teknik dan strategi yang dapat menjamin terpenuhinya moral dan disiplin kerja yang tinggi bagi setiap tenaga kerja dimana pun juga. Beberapa tenaga bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja mencari keselamatan, dan ada pula yang bekerja tertarik pada pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa tenaga kerja yang tidak tahu apa yang akan mereka lakukan. Akan tetapi generalisasi terhadap motif mana pun yang bersifat universal amat sulit untuk dipertahankan.

Banyak masalah yang dihadapi dalam memahami motif yang terbentuk dalam diri setiap tenaga kerja. Dengan demikian, amat sulit menerapkan disiplin terhadap pekerjaan bagi setiap tenaga kerja. Tampaknya motif setiap tenaga kerja menerima struktur dan dinamika sendiri. Struktur tersebut seringkali disebut hirarki, yaitu suatu motif biasanya lebih kuat dibandingkan motif yang lain. Oleh karena itu, motif juga kuat pengaruhnya terhadap disiplin tenaga kerja dibandingkan dengan motif-motif yang lain. Akan tetapi, sebenarnya struktur tersebut tidak tetap. Motif utama tenaga kerja yang ada saat ini mungkin bahkan merupakan motif yang utama untuk hari esok. Perubahan susunan motif tersebut terjadi kapan saja setelah suatu motif terpenuhi dengan baik dan motif yang lain muncul menggantikannya. Motif lama yang sudah terpuaskan akan menjadi tenang

dan mungkin tak akan banyak mendorong tenaga kerja untuk bertindak dan berperilaku dibandingkan dengan motif baru yang masih belum terpuaskan.

Motif- motif para tenaga kerja yang memiliki struktur dan selalu timbul apabila motif yang satu terpenuhi amat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para tenaga kerja. Dampak tersebut perlu mendapatkan porsi pembinaan dengan prioritas utama dari para manajemen. dengan demikian disiplin kerja para tenaga kerja diharapkan terus dibina dan ditegakkan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk digunakan berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan detail yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan.

Tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah untuk memastikan bahwa perilaku pegawai konsisten dengan aturan perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja, menurut Sastrohadiarjo (2002:292) antara lain :

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijaksanaan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen .
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang

berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun panjang.

#### **D. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi. Menurut H. Malayu Hasibuan (2012 : 194) indikator disiplin yaitu :

##### **1. Tujuan Kemampuan**

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Dimensi tujuan kemampuan diukur menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

##### **2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan**

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi

terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
- b. Menjaga dan merawat peralatan kerja

### **3. Ketaatan pada Standar kerja**

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
- b. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya
- c. Bekerja sesuai jam kerja

### **4. Ketaatan pada Peraturan Kerja**

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
- b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

### **5. Etika Kerja**

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu : Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.

Menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2013:94) dimensi kedisiplinan meliputi:

1. Taat terhadap aturan waktu Meliputi: indikator jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan, organisasi/instansi.
2. Taat Terhadap Peraturan Organisasi/instansi meliputi: Menaati peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Seperti: dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi: Berupa aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

#### **E. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi (Veithzal Rivai, 2004:450), sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Pengenaan sanksi kepada para pelanggar disiplin, tergantung pada tingkat pelanggaran yang telah dilakukan. Pelanggaran disiplin berupa seing terlambat tentu lebih ringan sanksinya dari pada sanksi yang

dikenakan kepada pegawai yang sering mangkir tidak masuk kerja. Sanksi bagi pegawai yang tidak mau bekerja tentu lebih berat dari pada sanksi bagi pelanggar disiplin yang tidak mau memakai pakaian seragam dan sebagainya.

Dengan demikian, penerapan sanksi itu sebaiknya diatur dengan menampung usulan atau masukan yang berasal dari pada pegawai sendiri. Sehingga bila mereka diikutsertakan dalam menyusun sanksi itu sedikit banyak yang akan dapat mengurangi ketidakdisiplinan itu sendiri.

Sanksi yang paling tepat dan bisa diterapkan adalah sanksi berupa pengurangan hak-hak imbalan pegawai itu sendiri, seperti pengurangan gaji dan sebagainya sehingga bagi mereka benar-benar akan terasa pengaruh sanksi itu bagi diri dan keluarga.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjauhkan pegawai yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat atau kelesuan, dan ketakutan. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggar
2. Untuk menghalangi para pegawai yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.

3. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, dan bulanan.
4. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

Menurut Veithzal Rivai (2004:450) ada beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

Menurut Mangkunegara (2009 :131) bahwa pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

1. Pemberian Peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan tidak disiplin harus konsisten agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Setiap orang yang melakukan pelanggaran yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.

#### 4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

### **F. Kinerja Pegawai**

Pada dasarnya kinerja diartikan sebagai suatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang. Kinerja dalam terjemahan bahasa Inggris adalah *work performance* dan *job performance*. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Benardin dan Russel oleh Achmad S. Ruky (2001:15), menyatakan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Pengertian Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*).

pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005:15-17). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kepegawaian, yaitu menggolongkan, menetapkan dan mengatur berbagai macam aktivitas atau kegiatan yang dianggap sangat penting.

Misalnya seperti menetapkan tugas seseorang. Menetapkan wewenang seseorang dan lain-lain ke dalam suatu pola tertentu sedemikian rupa sehingga pegawai yang bekerja di dalamnya dapat saling bekerja sama tentunya supaya dapat mempermudah dalam mencapai tujuan perusahaan dan organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu ;

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
3. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (Teamwork) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama

antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreativitas (Creativity) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
6. Inovasi (Inovation) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (initiative) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Menurut (Moehariono, 2012:139) menyatakan faktor penilaian adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek yakni sebagai berikut:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan pegawai dalam pelaksanaan kerja (output) biasanya terukur, berapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.
2. Perilaku yaitu aspek tindak tanduk pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanannya, sikapnya dan perilaku baik terhadap pegawai maupun kepada pelanggan

3. Atribut dan kompensasi, yaitu kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian.
4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kinerja pegawai dengan pegawai lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mempunyai tujuan untuk membantu para pegawai memperoleh hasil kerja yang optimal.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara,2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memamfaatkan umpan balik (feed back) yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sedangkan Robbins mengemukakan beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas kerja di ukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Kecepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan buku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

#### **G. Penelitian Terdahulu**

Adapun beberapa Penelitian Terdahulu dapat dilihat berikut ini:

1. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai PT. Pabrik Gula Camming Bone. Nama peneliti Munawir (2011). Model Penelitian analisis korelasi dan hasil penelitian adalah Motivasi berhubungan secara signifikan dengan kinerja pegawai PT. Pabrik Gula Camming dan hubungan penelitian adalah sama-sama mengkaji kinerja pegawai.
2. Analisis tingkat kedisiplinan pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Kecamatan Bengo Kabupaten Bone. Nama peneliti: Sulistiawati (2009). Model penelitian Analisis Deskriptif dan dan hasil penelitian adalah tingkat kualitas berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan hubungan penelitian adalah sama-sama mengkaji mengenai kedisiplinan pegawai.
3. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Masamba Luwu Utara. Nama peneliti Rahma Ningsih (2011). Model penelitian analisis regresi. Hasil penelitian adalah motivasi berhubungan positif dengan kinerja pegawai Bank Rakyat

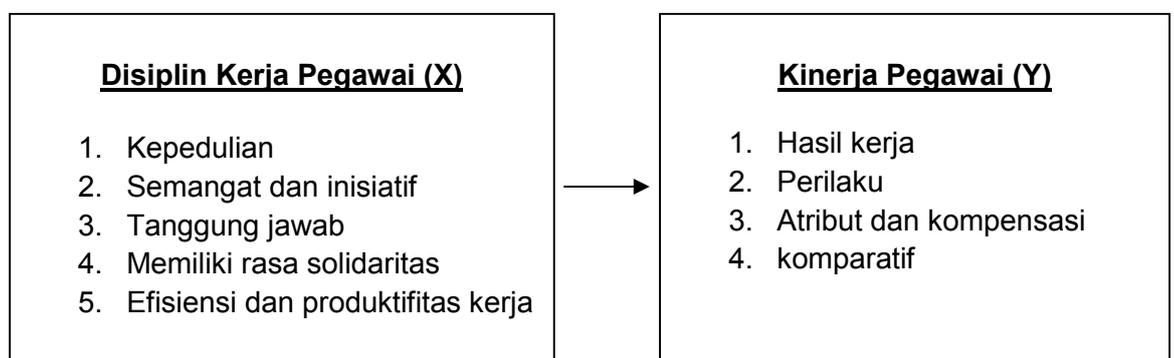
Indonesia Masamba Luwu Utara dan hubungan penelitian sama-sama mengkaji mengenai kinerja pegawai.

4. Hubungan Kinerja Pegawai dan Kepribadian Guru dengan Motivasi Belajar Peserta Didik SMA Sekabupaten. Nama peneliti Napsawati (2014). Model penliian analisis regresi ganda. Hasil penelitian terdapat hubungan positif yang signifikan antara kinerja dan kepribadian Guru terhadap motivasi peserta didik SMA Sekabupaten Bantaeng dan hubungan penelitian sama-sama mengkaji mengenai variabel kinerja.
5. Analisis tingkat kedisiplinan pegawai

#### H. Kerangka Pikir

Kerangka berfikir adalah pola pikir yang ditetapkan untuk mendapat gambaran/fokus perhatian sebuah penelitian. Dan penelitian ini berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

Adapun kerangka pikir yang dikemukakan dalam proposal ini dapat dilihat dari skema 2.1 berikut ini:



Skema 2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar

## **I. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan teori-teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu, di duga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yang diperoleh dari kuisioner yang di sebarakan kepada sejumlah responden mengenai keterangan-keterangan secara tertulis tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun tempat untuk mengadakan Penelitian adalah pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar di jalan Serui No. 54 Makassar. Waktu yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini pada bulan April sampai Mei 2018.

#### **C. Defenisi operasional variabel**

##### **1. Disiplin Kerja (X)**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk digunakan berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.

##### **2. Kinerja Pegawai (Y)**

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

#### **D. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah jumlah secara keseluruhan pegawai atau responden atau keseluruhan subyek penelitian. Sedangkan, Sampel adalah jumlah populasi yang menjadi target penelitian yang telah dianggap mewakili populasi. Penentuan responden sebanyak 68 sampel dengan menentukan langsung pada responden ketentuan bahwa sampel telah mewakili populasi atau bisa dikatakan sampel jenuh (sampel sensus) karena jumlah populasinya dibawah 100 orang responden.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Berikut adalah teknik pengumpulan data yang digunakan:

##### **1. kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variable yang diukur dan tahu pasti apa yang diharapkan dari responden.

##### **2. Dokumen**

Metode dokumen merupakan suatu metode pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik dari lembaga/instansi. Dokumen diperlukan untuk mendukung kelengkapan data yang lain

##### **3. Wawancara**

Wawancara yaitu tehnik pengumpulan data dengan topik penelitian dilokasi penelitian.

## **F. Metode Analisis Data**

Metode analisis data kuantitatif adalah bersifat deskriptif yaitu mempunyai tugas mengorganisasi dan menganalisis data angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas mengenai suatu gejala, peristiwa atau suatu keadaan, sehingga dapat ditarik pengertian atau makna tertentu. (Sugiyono, 2014:245). Adapun teknik analisis yang digunakan peneliti yaitu:

### **1. Uji validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghazali, 2011:52). Dalam melakukan pengujian validitas, digunakan alat ukur berupa program computer yaitu SPSS *for windows* dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antar skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan skor tersebut adalah valid.

### **2. Uji Reabilitas**

Reabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghazali 2011:47).

### **3. Analisis Regresi Sederhana**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN

(Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Adapun rumus analisis regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + e$$

Dimana:

Y = Peningkatan kinerja

A = Konstanta

$X_1$  = Disiplin Kerja

$b_1$  = Koefisien Regresi

e = Standar Error

#### 4. Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah Uji Signifikan (Uji T) yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial (individual) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel individu independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen bersifat menentukan (*significant*) atau tidak (Santoso, 2007:168).

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Profil Perusahaan**

##### **1. Sejarah PT. PLN (Persero)**

Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri.

Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II.

Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia. Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW.

Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPU-PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu

Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum.

Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum. Bahkan sejak ditetapkannya UU No. 30/ 2009 tentang UU Ketenagalistrikan, pemerintah memberikan keluasan kesempatan bagi pemerintah daerah, selain perusahaan swasta untuk ikut berperan dalam memberikan supply listrik bagi masyarakat Indonesia.

## **2. Sejarah PT.PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar**

UPD Makassar awalnya dibentuk sebagai unit operasi yang menangani sistem SCADA distribusi 20 kV hasil pembangunan *Distribution Control Centre* (DCC) oleh PLN Pikitring Sulawesi, yaitu proyek "*SCADA for Ujungpandang Distribution System*" (Kontrak No 022.PJP/922/1998/M).

UPD Makassar beroperasi 24 jam mulai tanggal 24 Maret 2002, walaupun pekerjaan pembangunan belum 100% selesai dan organisasinya baru berdasarkan Keputusan General Manager PT PLN (Persero) Unit Bisnis

Sulawesi Selatan & Tenggara Nomor : 1231.K / 021 / GM / 2001, tanggal 26 Nopember 2001.

Organisasi resmi UPD Makassar terbit berdasarkan *Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor : 198.K/010/DIR/2002 tanggal 2 Desember 2002*, dimana fungsi dan tugas pokok PT PLN (Persero) Unit Pengatur Distribusi Makassar adalah *merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasi pengaturan jaringan distribusi di daerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai target kinerja unit.*

UPD Makassar mulai menjadi APD (Area Pengatur Distribusi) Makassar sejak tahun 2004. Area Pengatur Distribusi (APD) Makassar adalah unit tugas PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang bertugas untuk mengatur jaringan distribusi wilayah Makassar dan sekitarnya. APD Makassar ini didirikan berdasarkan keputusan General.

Manager PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara nomor: 1231.K / 021 / GM / 2001, tanggal 26 November 2001.

Beberapa hal yang melatarbelakangi pendirian APD ini adalah:

1. Kondisi di mana dirasakan perlunya koordinasi antara pusat pembangkit, transmisi dan distribusi agar didapat efisiensi sistem tanpa mengabaikan mutu keandalan.
2. Kebutuhan beban yang senantiasa berubah, sehingga diperlukan pemantauan secara real time.
3. Perlu usaha untuk menjaga kontinuitas, mempercepat lokalisir titik gangguan dan pemulihan sistem distribusi.

4. Perlu adanya pemantauan kondisi jaringan listrik agar diperoleh keamanan dan keandalan distribusi.
5. Luasnya daerah pelayanan distribusi, dengan lokasi LBS yang pada waktu tertentu sulit dijangkau, serta lokasi LBS yang berjauhan dari kantor unit pelayanan.

APD Makassar ini dibangun dengan tugas pokok sebagai pelaksana tugas operatif yang mengatur pendistribusian tenaga listrik secara terpadu.

Fungsi APD Makassar ialah meliputi :

1. Perencanaan dan pengendalian operasi sarana pendistribusian tenaga listrik secara terpadu untuk mengoptimalkan operasi jaringan distribusi 20 kV.
2. Pelaksanaan, pengawasan dan pembinaan pemeliharaan sarana pengolahan data dan informasi pendistribusian tenaga listrik.

Sebagai perusahaan yang memiliki cita untuk menjadi perusahaan yang menyediakan pelayanan akan kebutuhan listrik untuk lebih lagi, perusahaan senantiasa berpegang pada visi dan misi untuk mencapainya.

1) Visi Perusahaan

Terwujudnya budaya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkup PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

2) Misi Perusahaan

- a. Meningkatkan pelaksanaan pembinaan dan pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
- b. Meningkatkan penerapan sistem manajemen K3 di lingkungan kegiatan operasional.

- c. Meningkatkan peran serta tenaga kerja dan masyarakat sekitar untuk mewujudkan kemandirian dalam pelaksanaan K3 di lingkungan kerja.

3) Motto Perusahaan

Think SAFE Work SAFE (berpikir aman bekerja aman)

**3. Etika Profesi PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi**

**a. Pengertian Kode Etik Profesi**

Sebelum kita masuk pada Kode Etik Seorang Tenaga Profesional alangkah baiknya kita mengetahui apa itu kode etik. Kode yaitu tanda-tanda atau simbol-simbol yang berupa kata-kata, tulisan atau benda yang disepakati untuk maksud-maksud tertentu, misalnya untuk menjamin suatu berita, keputusan atau suatu kesepakatan suatu organisasi. Kode juga dapat berarti kumpulan peraturan yang sistematis. Kode Etik Dapat diartikan pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan.

Kode etik merupakan pola aturan atau tata cara sebagai pedoman berperilaku. Dalam kaitannya dengan profesi, bahwa kode etik merupakan tata cara atau aturan yang menjadi standart kegiatan anggota suatu profesi. Suatu kode etik menggambarkan nilai-nilai professional suatu profesi yang diterjemahkan kedalam standart perilaku anggotanya. Nilai professional paling utama adalah keinginan untuk memberikan pengabdian kepada masyarakat.

**b. Kode Etik Profesi PT. PLN (Persero) APD Makassar yang Bersifat Larangan**

**1) Umum**

- a. Mengabaikan standar, kebijakan dan prosedur Health Safety and Environment (HSE) dalam melakukan pekerjaan yang dapat mengakibatkan kecelakaan dan pencemaran lingkungan.
- b. Mengungkapkan informasi rahasia kepada pihak luar perusahaan tanpa izin, menggunakan informasi rahasia untuk keuntungan pribadi, atau keuntungan pihak di luar perusahaan dan berbagi informasi rahasia dengan Pegawai lain yang tidak berhak mengetahui.
- c. Tidak Ada Ancaman atau Kekerasan, Setiap ancaman dan kekerasan selain melanggar etika di Perusahaan, juga merupakan tindak pidana yang menjadi domain wewenang pihak kepolisian untuk melakukan penyidikan.
- d. Memanfaatkan untuk diri sendiri atau orang lain peluang apa 8 untuk mendapatkan keuntungan keuangan yang Anda ketahui karena kedudukan Anda di Perusahaan, atau dengan menggunakan properti Perusahaan.
- e. Melakukan kegiatan pribadi selama jam kerja yang mengganggu atau yang membuat Anda tidak dapat melaksanakan tanggung jawab pekerjaan Anda.
- f. Menggunakan dan mendistribusikan narkoba dan alkohol.
- g. Merokok di tempat terlarang di sekitar lingkungan pekerjaan.
- h. Lalai dalam menerapkan persyaratan lingkungan.
- i. Konflik dengan masyarakat setempat di sekitar lokasi pekerjaan.
- j. Menggunakan kata-kata yang tidak sopan dan kotor.

- k. Menggunakan fasilitas untuk kepentingan pribadi yang berhubungan dengan kegiatan yang melanggar hukum.

## 2) Khusus

- a. Mengendalian dan mengambil data dari Control Center terhadap peralatan di lapangan yang terpasang di Remote Terminal Unit tanpa sepengetahuan dari dispatcher PT. PLN (Persero) APD Makassar.
- b. Memberikan informasi kepada pihak lain yang dapat merugikan tanpa sepengetahuan dari pihak PT. PLN (Persero) APD Makassar.
- c. Menggunakan kekayaan PT. PLN (Persero) APD Makassar, termasuk peralatan, kendaraan, barang dan lainnya yang bukan merupakan wewenang Pegawai.
- d. Menggunakan fasilitas untuk kepentingan pribadi yang dapat merugikan atau merusak reputasi PT. PLN (Persero) APD Makassar.
- e. Memalsukan voucher/kwitansi, jam kerja, tagihan, klaim keuntungan atau biaya perjalanan dan laporan biaya penggantian lainnya untuk keuntungan pribadi.
- f. Merokok di ruang kontrol karena dapat mengganggu karyawan yang sedang bekerja.
- g. Bertindak dan bertingkah laku yang dapat mengganggu peralatan/instansi PT. PLN (Persero) APD Makassar.
- h. Merubah, mengganti, memindahkan dan menggunakan peralatan tanpa sepengetahuan PT. PLN (Persero) APD Makassar.
- i. Memasuki daerah khusus dan terlarang dalam kantor induk PT. PLN (Persero) APD Makassar.

- j. Menyalakan api dan merokok di daerah tertutup dan terbatas di area PT. PLN (Persero) APD Makassar.

**c. Kode Etik Profesi PT. PLN (Persero) APD Makassar yang bersifat anjuran**

**1) Umum**

- a. Saling Percaya, Suasana saling menghargai dan terbuka diantara sesama anggota perusahaan yang dilandasi oleh keyakinan akan integritas, itikad baik, dan kompetensi dari pihak-pihak yang saling berhubungan dalam penyelenggaraan praktek bisnis yang bersih dan etikal.
- b. Integritas, Wujud dari sikap anggota perusahaan yang secara konsisten menunjukkan kejujuran, keselarasan antara perkataan dan perbuatan, dan rasa tanggung jawab terhadap pengelolaan perusahaan dan pemanfaatan kekayaan perusahaan untuk kepentingan baik jangka pendek maupun jangka panjang, serta rasa tanggung jawab terhadap semua pihak yang berkepentingan.
- c. Peduli, Cerminan dari suatu niat untuk menjaga dan memelihara kualitas kehidupan kerja yang dirasakan anggota perusahaan, pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka bertumbuh kembang bersama, dengan dijiwai kepekaan terhadap setiap permasalahan yang dihadapi perusahaan serta mencari solusi yang tepat.
- d. Pembelajar, Sikap anggota perusahaan untuk selalu berani mempertanyakan kembali sistem dan praktek pembangunan, manajemen dan operasi, serta berusaha menguasai perkembangan

ilmu dan teknologi mutakhir demi pembaruan Perusahaan secara berkelanjutan.

- e. Pahami aturan tak tertulis di tempat kerja artinya selain peraturan yang sudah baku, ada sejumlah aturan tak tertulis atau etika yang juga membantu interaksi sehari-hari di tempat kerja berjalan mulus.
- f. Mematuhi standar, kebijakan dan berbagai prosedur Health Safety and Environment (HSE) di dalam lingkungan pekerjaan.
- g. Berpartisipasi aktif dalam setiap program HSE di lingkungan kerja.
- h. Mengembangkan sikap sebagai bagian dari satu tim kerja (teamwork) dalam mencapai tujuan Perusahaan, walaupun berbeda unit kerja.
- i. Mengembangkan pengetahuan, keahlian dan perilaku yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan secara profesional.
- j. Tepat waktu, selalu mengupayakan segalanya tepat waktu sangatlah penting.
- k. Mengenakan busana kerja yang pantas, kebanyakan perusahaan umumnya sudah menetapkan kode berbusana yang wajib dipatuhi.
- l. Selalu mintalah ijin saat meminjam, sedekat atau seakrab apa pun relasi dengan rekan kerja, tetaplah meminta ijin saat ingin meminjam sesuatu.
- m. Bertutur sopan dan selalu ucapkan terimakasih, tutur yang santun dan kata-kata manis pasti akan mengakrabkan suasana kerja sekaligus menjaga semangat kerja.
- n. Jaga kerapian area kerja, tak sedikit yang mengatakan kalau meja kerja yang bersih mencerminkan pikiran yang bersih dan cara kerja yang sistematis.

- o. Mengembangkan sikap saling menghormati dalam hubungan atasan dan bawahan secara wajar.
- p. Mengembangkan sikap saling menghormati dalam hubungan atasan dan bawahan secara wajar.

## **2) Khusus**

- a. Peka tanggap terhadap kebutuhan pelanggan, “ PT. PLN (Persero) APD Makassar senantiasa berusaha untuk tetap memberikan pelayanan yang dapat memuaskan kebutuhan pelanggan secara cepat, tepat dan sesuai”.
- b. Penghargaan pada martabat manusia, “PT. PLN (Persero) APD Makassar menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia dengan segala kelebihan dan kekurangannya serta mengakui dan melindungi hak-hak asasi dalam menjalankan bisnisnya”.
- c. Menjaga Citra Perusahaan, “PT. PLN (Persero) APD Makassar memberikan produk dan layanan terbaik serta perhatian terhadap masyarakat untuk memperoleh kepercayaan public”.
- d. Benturan kepentingan, “PT. PLN (Persero) APD Makaasr konsisten untuk mencegah terjadinya benturan kepentingan dan menjamin di dalam setiap keputusan bisnis yang diambil ditujukan demi kepentingan Perusahaan”.
- e. Persaingan yang sehat dan transparan, “Didalam menjalankan Perusahaan, PT. PLN (Persero) APD Makassr memegang teguh prinsip bisnis dan persaingan yang sehat, serta mengedepankan

transparansi dan prinsip keadilan sehingga tercipta pertumbuhan ekonomi yang sehat dan efisien”.

- f. Menekankan Prinsip Profesionalisme, “PT. PLN (Persero) APD Makassar menghargai dan memberi kesempatan bagi anggota perusahaan yang kompeten dan mampu membuktikan kinerja terbaik pada setiap aktivitasnya”.
- g. Good Corporate Citizen, Direksi, Tim Manajemen dan seluruh Karyawan (disebut anggota perusahaan) dalam setiap menjalankan tugas dan kebijakan, memberikan manfaat bagi masyarakat dan negara.
- h. Utamakan K3 (Kesehatan & Keselamatan Kerja) setiap bekerja serta memeriksa alat sebelum memulai pekerjaan.
- i. Menerima tanggungjawab dalam pengambilan keputusan engineering yang taat asas keamanan, kesehatan dan kesejahteraan publik dan segera menyatakan secara terbuka faktor-faktor yang dapat membahayakan publik atau lingkungan.
- j. Menolak sogokan dalam segala hal.

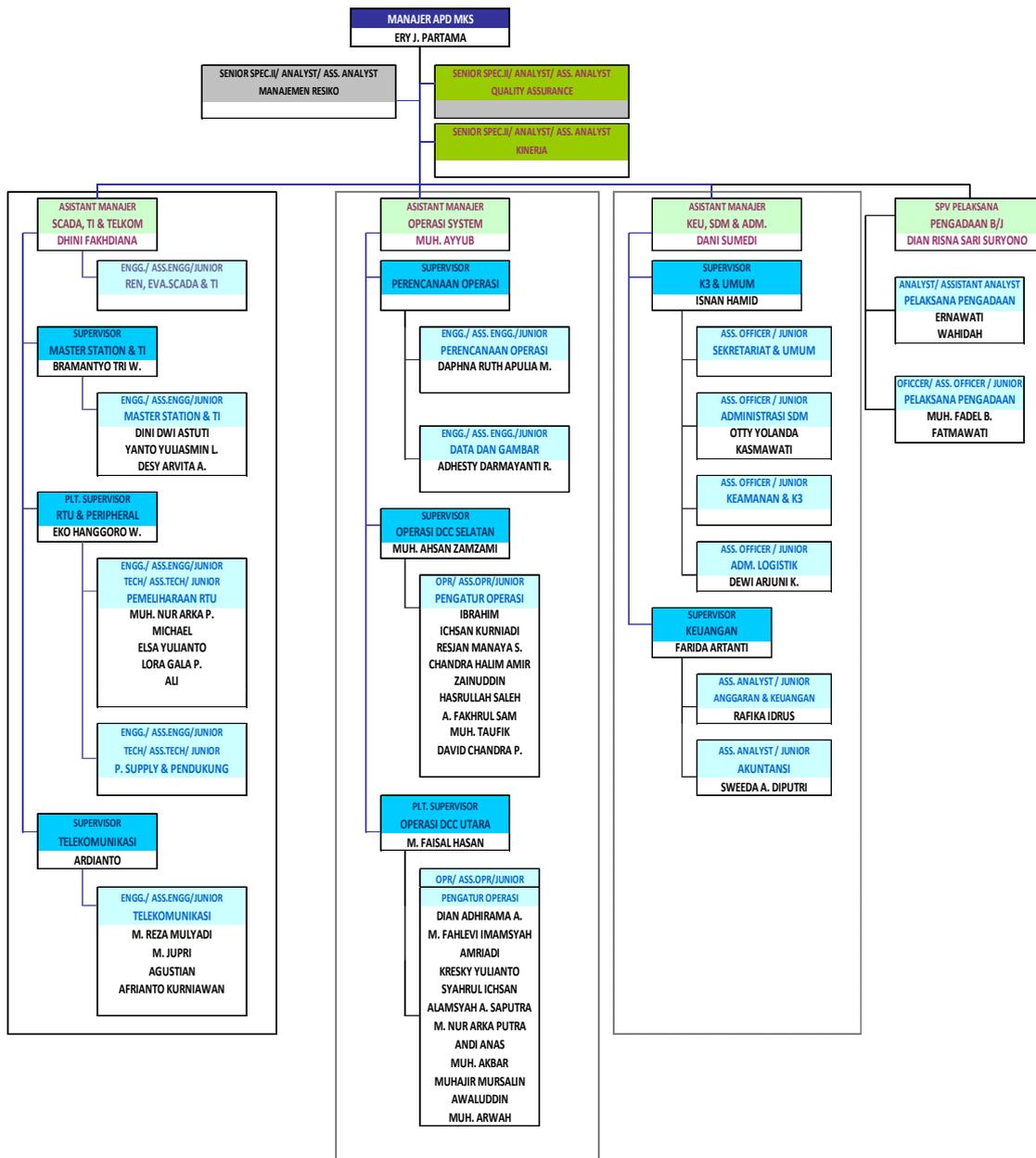
### 3) Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi

#### Makassar

#### STRUKTUR ORGANISASI KANTOR APD MAKASSAR 2016

BERDASARKAN KEPUTUSAN DIREKSI NOMOR : 572.K/DIR/2012

TANGGAL 30 NOVEMBER 2012



Gambar 4.2 Struktur Organisasi APD Makassar

#### 4) Tugas dan Fungsi PT.PLN (Persero) APD Makassar

- **Tugas Pokok**

Merencanakan, melaksanakan, dan melakukan evaluasi serta membuat laporan atas kegiatan operasi pengaturan jaringan distribusi di daerah kerjanya secara efisien dengan mutu dan keandalan yang baik untuk mencapai target kinerja unit.

- **Fungsi APD**

- a. Perencanaan & pengendalian operasi sarana pendistribusian tenaga listrik secara terpadu untuk mengoptimalkan operasi jaringan distribusi 20 kV dan meminimize SAIDI-SAIFI.
- b. Pelaksanaan, pengawasan dan pembinaan pemeliharaan sarana pengolahan data & informasi pendistribusian tenaga listrik.
- c. Pengelolaan SDM, akuntansi, keuangan, dan administrasi.

#### B. Deskripsi Hasil Penelitian

##### 1. Karakteristik responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah disiapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, lama kerja serta latar belakang pendidikan.

##### a. Responden Menurut Usia

Tabel 4.1 dibawah ini, yakni deskripsi responden berdasarkan usia, yang menunjukkan bahwa kebanyakan responden menjadi sampel dalam penelitian ini adalah rata-rata berusia 30-39 tahun, hal

ini dapat disimpulkan bahwa pegawai yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar adalah sebagian besar berumur 30-39 tahun yakni sebesar 26 orang (38,2%).

Tabel 4.1

## Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20-29	20	29.4%
30-39	26	38.2%
40-49	14	20.6%
>50	8	11.8%
Total	68	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

**b. Responden Menurut Jenis Kelamin**

Tabel 4.2 yakni deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin, Nampak bahwa sebagian besar didominasi oleh responden yang mempunyai jenis kelamin pria yakni sebesar 36 orang atau 52,9%.

Tabel 4.2

## Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	36	52,9%
Wanita	32	47,1%
Jumlah	68	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

### c. Responden Lama Bekerja

Table 4.3 yakni responden berdasarkan lamanya bekerja, yang menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja terlama adalah antara 6-10 tahun yakni sebesar 26 orang atau 38.2%, sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar lama kerja pegawai adalah rata-rata 6-10 tahun atau 38,2%.

Tabel 4.3

#### Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5	25	36.8%
6-10	26	38.2%
11-15	11	16.2%
>20	6	8.8%
Total	68	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

### d. Responden Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 yakni deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir, Nampak bahwa sebagian besar jenis pendidikan terakhir responden adalah SMA/SMK yakni sebesar 31 orang atau 45,6%. Hal ini berarti tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar adalah rata-rata mempunyai pendidikan sebagai SMA/SMK.

Tabel 4.4

#### Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase%
---------------------	--------	-------------

SMA/SMK	31	45.6%
D3	24	35.3%
S1	13	19.1%
Total	68	100%

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 68 responden melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

### a. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur dengan 10 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja dapat dijelaskan pada table berikut ini.

Tabel 4.5

Tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	X1	55	12	1	-	-	68
2	X2	43	21	3	1	-	68
3	X3	55	12	1	-	-	68
4	X4	40	23	4	1	-	68

5	X5	51	14	3	-	-	68
6	X6	46	21	1	-	-	68
7	X7	27	39	2	-	-	68
8	X8	26	37	5	-	-	68
9	X9	7	10	44	7	-	68
10	X10	30	31	7	-	-	68

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

Tabel 4.5 di atas, dimana pada pernyataan X1 sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 55. Hal ini menunjukkan bahwa responden Selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Tanggapan responden pada pernyataan X2 sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju /SS” yakni sebanyak 43. Hal ini menunjukkan bahwa responden Peduli terhadap pegawai dan pekerjaan.

Tanggapan responden pada pernyataan X3 sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 55. Hal ini menunjukkan bahwa responden Selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Tanggapan responden pada pernyataan X4 sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 40. Hal ini menunjukkan bahwa responden Memiliki kreatifitas dalam merencanakan tujuan perusahaan.

Tanggapan responden pada pernyataan X5 sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 40. Hal ini

menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika Pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Tanggapan responden pada pernyataan X6 sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju/SS” yakni sebanyak 46. Hal ini menunjukkan bahwa responden sangat setuju jika pegawai yang tidak menaati peraturan akan dikenakan sanksi.

Tanggapan responden pada pernyataan X7 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 39. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika pegawai Saling bertukar pendapat dengan rekan kerja lain.

Tanggapan responden pada pernyataan X8 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 37. Hal ini menunjukkan bahwa responden Setuju jika pegawai saling kerja sama antar pegawai dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan.

Tanggapan responden pada pernyataan X9 sebagian besar responden menjawab “Ragu-ragu/RR” yakni sebanyak 44. Hal ini menunjukkan bahwa responden Ragu-Ragu Bekerja sama untuk efisiensi pekerjaan.

Tanggapan responden pada pernyataan X10 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 31. Hal ini menunjukkan bahwa responden Setuju Pegawai memiliki produktivitas yang tinggi pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

### b. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Variabel Kinerja Pegawai pada penelitian ini diukur dengan 8 pernyataan. Hasil tanggapan terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan pada table dibawah ini.

Tabel 4.6

#### Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Y1	21	44	3	-	-	68
2	Y2	19	37	12	-	-	68
3	Y3	21	44	3	-	-	68
4	Y4	17	44	7	-	-	68
5	Y5	20	41	7	-	-	68
6	Y6	19	37	11	1	-	68
7	Y7	32	35	1	-	-	68
8	Y8	17	42	9	-	-	68

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

Tabel di atas pada pernyataan Y1 sebagian besar responden menjawab "Setuju/S" yakni sebanyak 44. Hal ini menunjukkan bahwa responden selalu teliti terhadap pekerjaan pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

Tanggapan responden pada pernyataan Y2 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 37. Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu memahami dan menguasai hasil pekerjaan yang dikerjakan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y3 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 44. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju jika Selalu berperilaku baik dan sopan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y4 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 44. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju, Mengutamakan pelayanan yang baik.

Tanggapan responden pada pernyataan Y5 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 41. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju Pegawai memiliki keterampilan dan keahlian sesuai pekerjaan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y6 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 37. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju Pegawai memiliki kemahiran dan penguasaan pekerjaan sesuai dengan jabatan.

Tanggapan responden pada pernyataan Y7 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 35. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju Tidak membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan pegawai lainnya yang selevel.

Tanggapan responden pada pernyataan Y8 sebagian besar responden menjawab “Setuju/S” yakni sebanyak 42. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju. Tidak bersikap komparatif pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

### 3. Analisis Data

#### a. Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala atau kejadian yang diukur. Selain itu, untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan dapat mewakili segala informasi yang seharusnya diukur. Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $t$  table (pada taraf signifikan 1%) maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Jika  $r$  hitung negative, serta  $r$  hitung  $<$   $r$  table, maka hal ini berarti item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dilihat pada table 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Validitas

No.	Variabel	R Hitung	Nilai R tabel	keterangan
	Disiplin Kerja			
1	X1	0,545	0,317	Valid
2	X2	0,430	0,317	Valid
3	X3	0,454	0,317	Valid
4	X4	0,555	0,317	Valid
5	X5	0,493	0,317	Valid

6	X6	0,320	0,317	Valid
7	X7	0,515	0,317	Valid
8	X8	0,698	0,317	Valid
9	X9	0,549	0,317	Valid
10	X10	0,570	0,317	Valid
	Kinerja Pegawai(Y)			
1	Y1	0,769	0,317	Valid
2	Y2	0,670	0,317	Valid
3	Y3	0,769	0,317	Valid
4	Y4	0,562	0,317	Valid
5	Y5	0,635	0,317	Valid
6	Y6	0,594	0,317	Valid
7	Y7	0,566	0,317	Valid
8	Y8	0,645	0,317	Valid

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

Hasil pengujian validitas diatas dapat dilihat bila keseluruhan item variabel penelitian mempunyai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel yaitu pada taraf signifikan 1%(=0.01) dan  $n = 68$   $df = n - 2$  diperoleh  $r$  tabel = 0.317, maka dapat diketahui  $r$  hasil tiap-tiap item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang di teliti.

### b. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda-beda. Untuk uji reliabilitas digunakan alpha cronbach, dimana semua unsur instrument dapat dikatakan handal (reliabel jika memiliki koefisien atau alpha sebesar 0.06 atau lebih).

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.654	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.800	Reliabel

Sumber : Data Diolah Tahun 2018.

Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai Croanbach alpha sebesar 0.800. jadi dapat disimpulkan semua konsep pengukur variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analiasis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil dari penelitian ini, dapat dilihat dari tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9  
Hasil Pengujian Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.561	4.809	
Disiplin kerja	.851	.100	.723

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 5.561 + 0,851 X$$

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS 22, diperoleh hasil yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 5.561, jika nilai X dianggap 0 Maka nilai dari kinerja pegawai adalah sebesar 5.561 dan b artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan apabila disiplin variabel disiplin kerja meningkat satu-satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,851 satuan dengan asumsi X konstan.

#### d. Uji Parsial (Uji t)

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata = 0,01. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 1% ( $sig > 0,01$ ).

Tabel 4.10

Hasil Uji Parsial (Uji t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.561	4.809		1.156	1.156
Disiplin kerja	.851	.100	.723	8.499	8.499

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka pengujian variabel-variabel bebas dapat dijabarkan sebagai berikut:

#### 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil olah data di atas diperoleh hasil  $t_{hitung}$  variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 8.499 dan nilai sig 0.000 berarti disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar.

- 2) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.10, menunjukkan bahwa dengan melihat nilai koefisien dari variabel bebas, yaitu disiplin kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0.851. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja adalah variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

#### **e. Hasil pengujian hipotesis**

- 1) H1 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.10 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8.499, dan nilai signifikan sebesar 0.000. Nilai signifikan dibawah 0.01 menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Dengan demikian H1 diterima.

- 2) H2 Disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.10, menunjukkan bahwa dengan melihat nilai koefisien dari masing-masing variabel bebas, yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0.851, sehingga variabel disiplin kerja yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Dengan demikian H2 diterima.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

Dalam organisasi, disiplin sangat dibutuhkan dalam perusahaan dan Disiplin kerja yang baik adalah mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2011:825). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk digunakan berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Sulawesi Mandiri.

## **2. Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai**

Semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran pegawai yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja professional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda dalam pekerjaan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima.

Hasil peneliatian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariefah kusuma pendi (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Sumber Daya Air Wilayah Sungai Je'neberang Kabupaten Gowa.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi uji T diperoleh nilai  $\text{sig } 0.000 < 0.05$  yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disajikan beberapa saran-saran yaitu sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan agar dapat meningkatkan disiplin kerja maka perlu di tingkatkan tingkat kehadiran pegawai dan selain itu perlu pemanfaatan waktu kerja dalam penanganan pekerjaan.
2. Disarankan pula untuk penelitian selanjutnya agar sekiranya melakukan penelitian dengan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung
- Achmad S Ruky,2001, *Sistem Manajemen Kinerja*. Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit.
- Edy, Sutrisno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Mekayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Bumi Arkasa
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Jakarta: Penerbit. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2009, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Rafika Aditama, Bandung
- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*.Cetakan Keempat. Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, Dato' Ahmad Fawzi, Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal, sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan*

- meningkatkan daya saing perusahaan.* Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada
- Rahman. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor PT. Bank Perkreditan Rakyat Sulsel Mandiri.* Skripsi. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rivai Veithzal, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan.* Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Riva Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiarjo, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (pendekatan administrasi dan operasional)*, penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D.* Bandung: CV ALvabeta
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian.* Edisi Kedua. Raja Grafindo. Jakarta.



L

A

M

P

I

R

A

N

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PT. PLN (PERSERO) APD MAKASSAR**

---

**KUESIONER**

**PENDAHULUAN**

Sebelumnya saya sampaikan terimah kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk menjadi Responden dalam penelitian ini. daftar pertanyaan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Area Pengatur Distribusi Makassar”, dengan melakukan studi pada Universitas Muhammadiyah Makassar.

**IDENTITAS RESPONDEN**

- Nama Responden : (Boleh dirahaskan)
- Usia : ( ) 25-29 ( ) 30-39 ( ) 40- 49 ( ) > 50
- Jenis kelamin :
- Lama Bekerja : ( ) 1-5 thn ( ) 6-10 thn ( ) 11-15 thn ( ) >20 thn
- Pendidikan Terakhir : ( ) SMS/SMK  
( ) D3  
( ) S1

**PETUNJUK PENGISIAN**

- a. Mohon dengan hormat, bantuan dan kesedian Bapak/Ibu/Saudara untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dalam kuesioner ini.
- b. Berilah tanda check list (✓) pada pernyataan yang sesuai dengan pendapat anda.
- c. Ada lima pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pernyataan, yaitu:
  1. Sangat Setuju (SS) : 5
  2. Setuju (S) : 4
  3. Ragu-Ragu (RR) : 3
  4. Tidak Setuju (TS) : 2
  5. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

**A. Disiplin Kerja (X)**

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Pegawai yang tidak memiliki kepedulian terhadap pekerjaan akan dikenakan sanksi					
2.	Peduli terhadap pegawai dan pekerjaan					
3.	Selalu bersemangat dalam melakukan pekerjaan					
4.	Memiliki kreatifitas dalam merencanakan tujuan perusahaan					
5.	Pegawai harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
6.	Pegawai yang tidak menaati peraturan akan dikenakan sanksi					
7.	Saling bertukar pendapat dengan rekan kerja lain					
8.	Adanya saling kerja sama antar pegawai dapat mempercepat penyelesaian proses pekerjaan					
9.	Bekerja sama untuk efisiensi pekerjaan					
10.	Pegawai memiliki produktivitas yang tinggi					

**B. Kinerja Pegawai (Y)**

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
1.	Pegawai selalu teliti terhadap pekerjaan					
2.	Pegawai mampu memahami dan menguasai hasil pekerjaan yang dikerjakan					
3.	Selalu berperilaku baik dan sopan					
4.	Mengutamakan pelayanan yang					

	baik					
5.	Pegawai memiliki keterampilan dan keahlian sesuai pekerjaan					
6.	Pegawai memiliki kemahiran dan penguasaan pekerjaan sesuai dengan jabatan					
7.	Tidak membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan pegawai lainnya yang selevel					
8.	Tidak bersikap komparatif					

### 1. Hasil Skor Variabel Disiplin Kerja (X)

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X Total
1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
2	2	4	5	4	4	5	4	4	3	5	40
3	3	4	5	3	5	5	4	4	3	4	40
4	1	4	5	4	4	5	4	4	3	5	39
5	1	5	4	4	5	5	4	4	3	4	39
6	2	4	4	4	5	5	4	4	3	5	40
7	1	5	5	4	5	5	4	4	3	4	40
8	2	5	5	4	5	5	4	4	3	3	40
9	3	3	5	4	5	5	4	4	3	5	41
10	1	5	4	4	4	5	4	4	3	3	37
11	1	5	5	4	5	5	4	4	3	4	40
12	1	4	5	4	5	5	4	4	3	4	39
13	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
14	2	5	4	5	5	4	4	3	3	4	39
15	1	4	5	3	5	5	4	3	3	4	37
16	2	4	5	5	4	5	4	4	3	4	40
17	2	4	4	4	5	5	5	4	3	4	40
18	3	4	5	4	5	5	5	4	2	5	42
19	3	4	5	4	5	5	4	4	2	5	41
20	2	5	5	4	4	5	5	4	3	5	42
21	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
22	1	5	5	4	4	5	4	3	3	5	39
23	3	5	5	3	5	4	5	4	3	4	41
24	3	5	5	4	5	4	5	3	2	3	39
25	2	4	5	5	5	5	5	4	3	4	42
26	1	5	5	5	5	4	5	4	3	4	41

27	1	5	5	5	5	4	5	4	3	5	42
28	1	4	5	5	5	5	5	5	3	3	41
29	2	5	5	5	5	4	5	4	2	5	42
30	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	45
31	1	5	5	5	3	4	4	5	3	5	40
32	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
33	2	3	5	5	5	5	5	5	3	4	42
34	2	5	5	5	5	4	3	4	2	4	39
35	1	5	5	5	5	4	4	4	3	4	40
36	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	41
37	2	5	5	2	5	5	5	5	4	3	41
38	1	5	5	4	5	5	5	5	3	4	42
39	1	5	5	5	4	4	4	5	3	4	40
40	1	5	5	5	5	5	4	5	3	4	42
41	2	5	5	5	3	5	4	4	3	4	40
42	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
43	3	5	5	5	5	5	4	4	3	4	43
44	1	2	5	5	5	5	4	4	2	4	37
45	1	5	5	5	5	4	4	5	3	5	42
46	3	5	4	5	5	5	4	4	2	5	42
47	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
48	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	44
49	1	5	5	5	4	5	5	5	3	3	41
50	1	5	4	5	5	5	5	4	3	5	42
51	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
52	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	45
53	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40
54	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	47
55	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
56	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	46
57	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	46
58	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
61	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45
62	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	46
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	45
68	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	43

## 2. Hasil Skor Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	5	5	5	4	4	4	4	4	35
3	4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	4	5	4	4	4	5	4	3	33
5	4	3	4	4	4	4	4	4	31
6	4	5	4	4	4	4	5	5	35
7	4	4	4	4	5	4	5	4	34
8	4	3	4	4	4	3	5	4	31
9	4	5	4	4	5	3	4	4	33
10	4	4	4	4	5	4	4	5	34
11	5	4	5	4	3	5	4	4	34
12	5	4	5	4	5	5	4	4	36
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40
14	5	4	5	4	4	4	5	5	36
15	4	3	4	4	3	4	4	3	29
16	4	5	4	4	4	3	4	4	32
17	4	4	4	5	4	4	4	4	33
18	4	3	4	4	5	4	4	5	33
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	3	4	4	5	4	5	5	34
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	4	4	4	5	5	4	5	4	35
23	4	4	4	5	3	4	4	4	32
24	4	4	4	5	3	5	4	4	33
25	4	4	4	3	4	5	5	3	32
26	4	3	4	4	3	3	4	3	28
27	5	5	5	4	4	4	4	3	34
28	5	5	5	4	4	4	5	4	36
29	5	3	5	5	5	5	5	4	37
30	5	5	5	4	4	4	5	4	36
31	4	4	4	4	4	5	4	4	33
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40
33	4	4	4	4	5	4	4	4	33
34	4	4	4	4	4	5	4	4	33
35	5	4	5	3	4	4	4	4	33
36	5	5	5	3	4	3	4	4	33
37	4	4	4	4	4	4	5	4	33
38	4	5	4	4	4	5	4	5	35
39	4	4	4	5	4	3	5	4	33
40	4	4	4	4	4	5	5	5	35
41	4	4	4	4	5	3	5	4	33

42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	3	3	3	4	4	2	5	4	28
44	4	4	4	4	4	4	5	4	33
45	4	3	4	4	4	4	4	3	30
46	4	4	4	5	4	4	4	3	32
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	4	4	4	4	4	4	4	3	31
49	5	4	5	4	4	4	5	4	35
50	5	4	5	4	4	3	5	4	34
51	3	3	3	3	3	4	4	4	27
52	4	3	4	4	4	4	5	4	32
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	5	4	5	4	4	5	4	35
55	4	4	4	3	5	3	5	4	32
56	4	5	4	5	5	4	5	4	36
57	4	4	4	4	4	4	5	4	33
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	5	5	5	5	5	5	5	5	40
60	3	3	3	3	3	3	3	3	24
61	4	4	4	4	4	3	4	5	32
62	4	4	4	5	4	4	4	5	34
63	5	5	5	5	5	5	5	5	40
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	4	4	4	4	4	4	4	4	32
66	4	4	4	4	4	4	4	4	32
67	5	4	5	4	4	4	5	5	36
68	5	4	5	3	4	5	5	4	35

## 1. Karakteristik Responden

### a. Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29	20	29.4	29.4	29.4
30-39	26	38.2	38.2	67.6
40-49	14	20.6	20.6	88.2
>50	8	11.8	11.8	100.0
Total	68	100.0	100.0	

**b. Jenis Kelamin**

**JENIS KELAMIN**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	36	52.9	52.9	52.9
	Wanita	32	47.1	47.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**c. Lama Bekerja**

**LAMA BEKERJA**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	25	36.8	36.8	36.8
	6-10	26	38.2	38.2	75.0
	11-15	11	16.2	16.2	91.2
	>20	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**d. Latar Belakang Pendidikan**

**LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SM K	31	45.6	45.6	45.6
	D3	24	35.3	35.3	80.9
	S1	13	19.1	19.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**2. Deskripsi Data Penelitian**

**a. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja**

**X1**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	23	33.8	33.8	33.8
	2.00	17	25.0	25.0	58.8
	3.00	11	16.2	16.2	75.0

	4.00	12	17.6	17.6	92.6
	5.00	5	7.4	7.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	3	4.4	4.4	5.9
	4.00	21	30.9	30.9	36.8
	5.00	43	63.2	63.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5	1.5
	4.00	12	17.6	17.6	19.1
	5.00	55	80.9	80.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**X4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	4	5.9	5.9	7.4
	4.00	23	33.8	33.8	41.2
	5.00	40	58.8	58.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**X5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.4	4.4	4.4
	4.00	14	20.6	20.6	25.0
	5.00	51	75.0	75.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**X6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5	1.5
	4.00	21	30.9	30.9	32.4
	5.00	46	67.6	67.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**X7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	2.9	2.9	2.9
	4.00	39	57.4	57.4	60.3
	5.00	27	39.7	39.7	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**X8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	7.4	7.4	7.4
	4.00	37	54.4	54.4	61.8
	5.00	26	38.2	38.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**X9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	10.3	10.3	10.3
	3.00	44	64.7	64.7	75.0
	4.00	10	14.7	14.7	89.7
	5.00	7	10.3	10.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**X10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	10.3	10.3	10.3
	4.00	31	45.6	45.6	55.9
	5.00	30	44.1	44.1	100.0

Total	68	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**b. Deskripsi Kinerja Pegawai (Y)**

**Y1**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.4	4.4	4.4
	4.00	44	64.7	64.7	69.1
	5.00	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**Y2**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	12	17.6	17.6	17.6
	4.00	37	54.4	54.4	72.1
	5.00	19	27.9	27.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**Y3**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	4.4	4.4	4.4
	4.00	44	64.7	64.7	69.1
	5.00	21	30.9	30.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**Y4**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	10.3	10.3	10.3
	4.00	44	64.7	64.7	75.0
	5.00	17	25.0	25.0	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

**Y5**

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	---------------	---------	------------------	-----------------------

Valid	3.00	7	10.3	10.3	10.3
	4.00	41	60.3	60.3	70.6
	5.00	20	29.4	29.4	100.0
Total		68	100.0	100.0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.5	1.5	1.5
	3.00	11	16.2	16.2	17.6
	4.00	37	54.4	54.4	72.1
	5.00	19	27.9	27.9	100.0
Total		68	100.0	100.0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	1.5	1.5	1.5
	4.00	35	51.5	51.5	52.9
	5.00	32	47.1	47.1	100.0
Total		68	100.0	100.0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	13.2	13.2	13.2
	4.00	42	61.8	61.8	75.0
	5.00	17	25.0	25.0	100.0
Total		68	100.0	100.0	

**Tabel Nilai-nilai r Product Moment**

N	Tarf Signifikansi		N	Tarf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

### 3. Analisis data

#### a. uji validitas

Correlations

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Disiplin Kerja
X1 Pearson Correlation	1	.016	.014	.125	.144	-.109	.043	.200	.222	.238	.545**
Sig. (2-tailed)		.898	.908	.310	.243	.377	.726	.103	.069	.051	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2 Pearson Correlation	.016	1	.248*	.234	.132	-.007	.253*	.236	.190	.109	.430**
Sig. (2-tailed)	.898		.041	.054	.283	.957	.038	.053	.121	.378	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X3 Pearson Correlation	.014	.248*	1	.248*	.301*	.284*	.319**	.353**	-.022	.191	.454**
Sig. (2-tailed)	.908	.041		.041	.013	.019	.008	.003	.861	.119	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X4 Pearson Correlation	.125	.234	.248*	1	.200	.022	.182	.453**	.127	.382**	.555**
Sig. (2-tailed)	.310	.054	.041		.102	.861	.138	.000	.304	.001	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X5 Pearson Correlation	.144	.132	.301*	.200	1	.281*	.368**	.233	.035	.197	.493**
Sig. (2-tailed)	.243	.283	.013	.102		.020	.002	.056	.777	.108	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X6 Pearson Correlation	-.109	-.007	.284*	.022	.281*	1	.241*	.200	.142	.168	.320**
Sig. (2-tailed)	.377	.957	.019	.861	.020		.047	.103	.250	.170	.008
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X7 Pearson Correlation	.043	.253*	.319**	.182	.368**	.241*	1	.285*	.273*	.106	.515**
Sig. (2-tailed)	.726	.038	.008	.138	.002	.047		.019	.024	.391	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X8 Pearson Correlation	.200	.236	.353**	.453**	.233	.200	.285*	1	.467**	.332**	.698**
Sig. (2-tailed)	.103	.053	.003	.000	.056	.103	.019		.000	.006	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X9 Pearson Correlation	.222	.190	-.022	.127	.035	.142	.273*	.467**	1	.210	.549**
Sig. (2-tailed)	.069	.121	.861	.304	.777	.250	.024	.000		.085	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X10 Pearson Correlation	.238	.109	.191	.382**	.197	.168	.106	.332**	.210	1	.570**
Sig. (2-tailed)	.051	.378	.119	.001	.108	.170	.391	.006	.085		.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
XT Pearson Correlation	.545**	.430**	.454**	.555**	.493**	.320**	.515**	.698**	.549**	.570**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Kinerja Pegawai
Y1	Pearson Correlation	1	.503**	1.000**	.209	.302*	.410**	.357**	.313**	.769**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.087	.012	.001	.003	.009	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y2	Pearson Correlation	.503**	1	.503**	.305*	.318**	.295*	.201	.297*	.670**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.011	.008	.015	.100	.014	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y3	Pearson Correlation	1.000**	.503**	1	.209	.302*	.410**	.357**	.313**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.087	.012	.001	.003	.009	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y4	Pearson Correlation	.209	.305*	.209	1	.302*	.296*	.264*	.329**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.087	.011	.087		.012	.014	.030	.006	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y5	Pearson Correlation	.302*	.318**	.302*	.302*	1	.204	.422**	.463**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.012	.008	.012	.012		.095	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y6	Pearson Correlation	.410**	.295*	.410**	.296*	.204	1	.090	.252*	.594**
	Sig. (2-tailed)	.001	.015	.001	.014	.095		.465	.038	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y7	Pearson Correlation	.357**	.201	.357**	.264*	.422**	.090	1	.384**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.003	.100	.003	.030	.000	.465		.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y8	Pearson Correlation	.313**	.297*	.313**	.329**	.463**	.252*	.384**	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.009	.014	.009	.006	.000	.038	.001		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
YT	Pearson Correlation	.769**	.670**	.769**	.562**	.635**	.594**	.566**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**b. Uji Reabilitas**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	10

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	8

**c. Analisis Regresi Linear Sederhana**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5.561	4.809	
	Disiplin kerja	.851	.100	.723

a. Dependent Variable: Kinerja

**d. Uji parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.561	4.809		1.156	.252
	Disiplin kerja	.851	.100	.723	8.499	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

## BIOGRAFI PENULIS



Nurlina lahir di Sungguminasa pada tanggal 23 Januari 1996 dari pasangan suami istri Bapak Muh. Amir Dg. Ngeppe' dan ibu Murniati Dg. Puji. Peneliti adalah anak kettiga dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Tanetea.

Pendidikan yang telah ditempuh oleh peneliti yaitu SDN Tanetea lulus tahun 2008, SMPN 1 Bajeng lulus tahun 2011, SMA Muhammadiyah Limbung lulus tahun 2014, dan mulai tahun 2014 mengikuti program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Dan pada tahun 2014 penulis melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi melalui jalur seleksi penerimaan mahasiswa baru (SPMB), dan diterima di jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar program studi (SI) strata 1.