

**PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI DI PT. PLN (Persero) UNIT LAYANAN
PELANGGAN SUNGGUMINASA**

SKRIPSI

Oleh
WAHYUDIN RAMADHANI HAR
NIM 105721136106



**Program Studi Manajemen
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH**

MAKASSAR

2020

**PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA PEGAWAI DI PT. PLN (Persero)
UNIT LAYANAN PELANGGAN
SUNGGUMINASA**



*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana
Manajemen pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Makassar*

**WAHYUDIN RAMADHANI HAR
105721136016**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
KOTA MAKASSAR
2020**

18/05/2022

1 cap
Smb. Alumni

P/0230/MAN/224
HAR
pⁿ

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan :

Kepada kedua orang tua yang selalu mendukung serta mendoakan dan selalu memberikan nasehat baik kepada saya.

Kepada mereka yang menjadi sahabat karena di takdirkan di tempat yang sama, harus bertemu setiap hari dan tiba-tiba menjadi akrab.

Kepada teman-teman M-10.16 yang selalu kompak dan penuh rasa kekeluargaan, saya bersyukur bisa menjadi bagian dari kalian.

Unismuh Makassar, tempat pencarian jati diri, pengalaman baru dan tentunya pembelajaran hidup baru.

Segenab dosen dan karyawan fakultas ekonomi dan bisnis unismuh Makassar yang telah memberikan pelayanan yang baik selama ini.

MOTTO

"Pikirkan, Rencanakan dan Laksanakan"



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Kinerja
Pegawai di Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa

Nama Mahasiswa : Wahyudin Ramadhani Har

No. Stambuk : 105721136016

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia
penguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 05 Desember 2020 di Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 07 Desember 2020

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Agus Salim Harrang, SE, M.M

NIDN : 0911115703

Muh. Nur Rasvid, SE, MM

NIDN : 0927078201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

Ismail Rasulong, SE., MM

NBM : 903078

Muh. Nur Rasvid, SE., MM

NBM : 1085576



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama WAHYUDIN RAMADHANI HAR, NIM 105721136016, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0013/SK-Y/61201/091004/2020 M, tanggal 20 Rabiul Akhir 1442 H / 05 Desember 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

20 Rabiul Akhir 1442 H
05 Desember 2020 M

Makassar,

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim H R, SE., MM (.....)
2. Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
3. Samsul Rizal, SE., MM (.....)
4. Sri Andayaningsih, SE., MM (.....)

Disahkan Oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang beranda tangan dibawah ini :

Nama : Wahyudin Ramadhani Har
Stambuk : 105721136016
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa

Dengan ini menyatakan bahwa :

Skripsi yang saya ajukan di depan tim penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapapun

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar dan telah di ujikan pada tanggal 05 Desember 2020.

Makassar, 7 Desember 2020

Yang Membuat Pernyataan,



6000
EKWIBURIPAH

Wahyudin Ramadhani Har

Diketahui Oleh.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

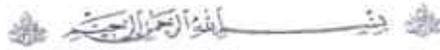
Ketua Program Studi,



Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576

KATA PENGANTAR



Puji Syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti di berikan kepada para hamba-Nya. Shalawat dan salam yang tak lupa saya kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada banding manakala penyusunan Skripsi ini yang berjudul "Pengaruh kedisiplinan pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT. PLN (persero) ULP Sungguminasa" dapat terselesaikan.

Skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Kepada yang teristimewa saya sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua saya yang senantiasa memberi dukungan, harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih serta saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Semoga apa yang telah kalian berikan kepada saya dapat menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan dalam dunia dan akhirat.

Saya menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tinggnya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada :

1. Bapak Prof. Dr .H. Ambo Asse, M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasullong, SE., MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muhammad Nur Rasyid, SE, MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak DR., Agus Salim Harrang , SE., MM., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penyusun, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Muhammad Nur Rasyid, SE, MM., selaku Pembimbing II yang senantiasa membantu penyusun selama dalam penyusunan Skripsi hingga ujian Skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah banyak meluangkan ilmunya kepada penyusun selama mengikuti proses perkuliahan.
7. Segenap Staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2016.
9. Terima Kasih untuk semua kerabat dan sanak saudara yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, motivasi, serta dukungannya sehingga penyusun dapat merampungkan penyusunan Skripsi ini.

Penyusun sangat menyadari bahwasanya skripsi ini masih sangat jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya

para pembaca yang budiman, bahwa penyusun senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini.

Mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Kahirat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 5 November 2020

Wahyudin Ramadhani Har



ABSTRAK

WAHYUDIN RAMADHANI HAR. 2020, *Pengaruh Kedisiplinan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dibimbing Oleh Pembimbing I Agussalim Harrang dan Pembimbing II Muh Nur Rasyid.

Pokok masalah pada penelitian ini adalah bagaimana seorang pimpinan dalam suatu perusahaan menerapkan disiplin kerja dengan baik di perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari pegawainya. Oleh karena dengan adanya disiplin kerja maka karyawan akan merasa bertanggungjawab dengan segala tugasnya dan akan bekerja dengan tulus dan sepuh hati. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di PT. PLN (persero) ULP Sungguminasa.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dengan jumlah populasi sebanyak 111 responden dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan teknik *simple random sampling* yang mengandung makna bahwa tiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama menjadi sampel.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara observasi, kuesioner, serta dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah Uji Validasi, uji reliabilitas, analisis regresi sederhana dan uji t (Uji Parsial).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja di PT. PLN (persero) ULP Sungguminasa. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan yaitu nilai koefisien regresi Kedisiplinan sebesar 0.711 dan nilai signifikan yang berada dibawah 0.05 yaitu sebesar 0.000.

Kata Kunci : Kedisiplinan

ABSTRACT

WAHYUDIN RAMADHANI HAR. 2020, The Effect of Employee Discipline on Employee Performance Improvement. The Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar was guided by Supervisor I Agussalim Harrang and Supervisor II Muh Nur Rasyid.

The main problem in this research is how a leader in a company can see that by applying work discipline to the company so that it can improve the performance of its employees. Because with work discipline, employees will feel responsible for all their duties and will work wholeheartedly. This study aims to determine the effect of discipline on improving employee performance at PT PLN (Persero) ULP Sungguminasa.

The population in this study was a pegawai with a population of 111 respondents and the sample taken in this study was 30 people. The sampling technique was carried out by simple random sampling which means that each element of the population has the same opportunity to be sampled. This research uses quantitative methods, where the data collection method used is by means of observation, questionnaires, and documentation. The analysis method used is validation test, reliability test, simple regression analysis and t test (partial test).

The results of this study indicate that the discipline variable has a significant effect on the performance improvement at PT PLN (Persero) ULP Sungguminasa. This is shown from the calculation results, namely the value of the Discipline regression coefficient of 0.711 and a significant value that is below 0.05, which is equal to 0.000.

Keywords: Discipline

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	1-5
BAB I PENDAHULUAN	7-23
A. Latar Belakang.....	7
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7-23
A. Tinjauan Teori.....	7
B. Penelitian Terdahulu.....	20
C. Kerangka Pikir.....	21
D. Hipotesis.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24-30
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	24
C. Defenisi Operasional.....	25
D. Populasi dan Sampel.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data.....	26

F. Teknik Analisis27

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 31-48

A. Deskripsi Objek Penelitian..... 31

B. Hasil Penelitian 34

C. Pembahasan 46

BAB V PENTUP..... 49-50

D. Kesimpulan 49

E. Saran 49

DAFTAR PUSTAKA 50



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Penelitian terdahulu	15
Tabel 4.1	Jenis kelamin responden	34
Tabel 4.2	Usia responden	34
Tabel 4.3	Tingkat pendidikan responden	35
Tabel 4.4	Masa kerja responden	35
Tabel 4.5	Tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan	36
Tabel 4.6	Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja	37
Tabel 4.7	Hasil uji validasi disiplin kerja	39
Tabel 4.8	Hasil uji validasi kinerja karyawan	40
Tabel 4.9	Hasil uji realibilitas variabel X	41
Tabel 4.10	Hasil uji realibilitas variabel Y	41
Tabel 4.11	Hasil uji regresi sederhana	42
Tabel 4.12	Hasil uji regresi sederhana	43
Tabel 4.13	Hasil uji T	44

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Kerangka Pikir	17



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini sumber daya manusia telah menjadi tulang punggung bagi suatu instansi untuk tetap memiliki daya saing, karena sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam segala hal terkait kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu instansi. Sumber daya manusia juga menjadi penentu akan berhasil tidaknya pelaksanaan kegiatan-kegiatan di suatu instansi.

Sumber daya manusia berperan secara aktif dalam setiap kegiatan-kegiatan, karena manusia sebagai pemikir dan penentu atas tercapainya suatu tujuan dari instansi itu sendiri. Manusia adalah makhluk ciptaan Allah SWT yang dikaruniai kehendak bebas, rasionalitas, serta kesadaran moral.

Eri Susan (2019), menjelaskan "Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain". Walaupun sebuah instansi memiliki perencanaan yang sangat matang, hal itu menjadi sia-sia apabila unsur sumber daya manusianya tidak dikelola dan diperhatikan serta dikembangkan sebagaimana mestinya.

Pendayagunaan pegawai pada suatu instansi bukanlah persoalan yang sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius, ekstrem dan kompleks terutama bagi instansi yang banyak menggunakan tenaga

manusia. Semua instansi pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh pegawainya, baik secara lisan maupun tertulis. Instansi menginginkan para pegawai mematuhi dan melaksanakan standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai sekaligus membantu instansi mencapai tujuannya.

Sebuah instansi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki daya saing, agar dapat memberikan hasil kerja yang terbaik serta menjalankan tugas secara optimal untuk mencapai tujuan dari instansi. Suatu instansi dikatakan dapat mengelola pegawai dengan baik jika hasil kerja pegawainya baik, begitupun sebaliknya jika instansi kurang mampu mengelola dengan baik pegawainya, maka hasil kerja pegawainya kurang maksimal. Hal yang dapat dilakukan oleh instansi itu sendiri yaitu wajib untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi hasil kerja dari pegawainya.

Kedisiplinan memiliki peranan yang cukup penting dalam pencapaian kinerja suatu instansi. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di dalam instansi. "Disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis". (Tohardi, 2002)

Pendisiplinan pegawai dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan aturan - aturan yang harus dipatuhi pegawai. Aturan sangat diperlukan untuk memberikan sebuah edukasi dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan kedisiplinan di instansi.

Dapat diartikan bahwasanya suatu instansi akan sulit untuk mencapai tujuannya jika pegawainya tidak menjalankan atau mengimplementasikan

aturan disiplin yang berlaku secara baik dan sesuai ketentuan, yaitu dengan tidak mengabaikan aturan - aturan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut.

PT. PLN (Persero) ULP Sungguminasa adalah Unit Layanan Pelanggan dimana di dalamnya terdapat 4 bidang yaitu pelayanan pelanggan dan administrasi, transaksi energi serta pelayanan teknik atau yang biasa disebut distribusi serta bidang K3K2L.

Disetiap bidang, pegawai dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal serta dapat menyelesaikan setiap tantangan yang telah diamanahkan oleh manager sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

PT. PLN (Persero) ULP Sungguminasa terus berusaha untuk meningkatkan pelayanannya agar dapat memberikan kepuasan kepada para pelanggan - pelanggannya. Seperti yang kita ketahui bahwa semakin hari kebutuhan akan listrik semakin meningkat, hal tersebut akan menjadi tantangan bagi segenap pegawai PLN agar dapat mendistribusikan listrik ke seluruh masyarakat dan memastikan listrik yang tersalur merupakan listrik yang andal, sehingga akan meningkatkan citra PLN di mata masyarakat.

Hal ini telah menjelaskan bahwasanya strategi yang dapat meningkatkan sebuah keberhasilan dari suatu instansi di sektor jasa/pelayanan adalah dengan memberikan kualitas pelayanan terbaik, hal itu tercermin dalam kinerja dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan respon yang baik dan cepat terhadap keluhan pelanggan. Oleh karena itu, pegawai di PT. PLN (Persero) ULP Sungguminasa harus tetap fokus dan disiplin dalam menjalankan tugas masing – masing.

Dalam hal untuk meningkatkan kinerja para pegawai, sudah menjadi keharusan setiap instansi untuk tetap menjaga sumber daya manusianya dengan cara mengefektifkan serta mengefisienkannya, dimana salah satu upayanya, yaitu dengan berusaha meningkatkan kedisiplinan pada pegawai agar bekerja secara maksimal diinstansi. Dalam suatu instansi, disiplin kerja sangat diperlukan agar tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai. Suatu instansi terdiri dari banyak pegawai dengan tujuan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, diperlukan tindakan pendisiplinan yang tepat bagi setiap pegawai agar tujuan dan kebutuhan pegawai seiring dengan tujuan instansi, begitu pun dengan PT. PLN (persero) ULP Sungguminasa yang tak lepas dari masalah kedisiplinan, oleh karena itu Manager ULP Sungguminasa menerapkan aturan – aturan disiplin untuk para pegawainya yang diharapkan dapat memberi dampak positif bagi kinerja masing masing pegawai sehingga secara garis besar kinerja ULP Sungguminasa juga meningkat.

Berdasarkan data dan informasi yang diperoleh serta didukung dengan kesempatan yang memadai, maka peneliti memilih PT. PLN (Persero) ULP Sungguminasa sebagai lokasi untuk melakukan penelitian dan berdasarkan latar belakang yang telah diterangkan lebih awal maka peneliti mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Kedisiplinan Pegawai Terhadap Pencapaian Kinerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang masalah yang telah dibahas sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap hasil kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan ULP Sungguminasa.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, yaitu :

1. Penyusun : Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu media edukasi dan informasi agar dapat memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai proses-proses pengelolaan SDM serta meningkatkan kemampuan secara profesional dalam pengimplementasian ilmu yang telah diperoleh selama mengikuti proses perkuliahan Program studi S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Makassar.

2. Instansi : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu masukan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai agar dapat berkontribusi penuh terhadap kemajuan instansi dan mampu membantu instansi dalam mencapai tujuannya.
3. Universitas : Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur tingkat keberhasilan dari sistem pendidikan yang telah diberikan Universitas Muhammadiyah Makassar kepada mahasiswanya.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal kata "management" yang artinya "mengatur, mengelola atau merancang". Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau seni yang digunakan untuk mengatur, mengelola atau menempatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan bidang dan keahliannya agar potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia itu dapat dimaksimalkan sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai. Manajemen SDM adalah salah satu aspek dari bidang manajemen dan memiliki peranan yang vital atau sangat penting dalam mencapai suatu tujuan dari sebuah instansi. Lain halnya dengan bidang lainnya, manajemen SDM memiliki lingkup permasalahan yang sangat komplit. Beberapa pendapat ahli manajemen yang memiliki kaitan dengan manajemen SDM.

Sadili (2010), menyatakan bahwa "manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis".

M.T.E Hariandja (2002), memberikan pengertian bahwa "manajemen sumber daya manusia ialah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy* dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas

perusahaan dengan cara yang etis, sosial dan dapat dipertanggung jawabkan".

Edy Sutrisno (2011), "manajemen sumber daya manusia mempunyai defenisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegritasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu".

Eri Susan (2019), memberikan pandangan terkait sumber daya manusia, menurutnya "Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya."

Dari pernyataan diatas, maka pengertian manajemen SDM dapat disimpulkan bahwa " Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan pegawai dengan cara yang etis serta dapat dipertanggung jawabkan dalam rangka mencapai tujuan dari instansi"

Jackson dan Mathis (2002). Mengemukakan bahwa, "Tugas pokok manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan beberapa persoalan penting, yaitu: penarikan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola perencanaan, rekrutmen serta penyeleksian tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja yang lebih berkualitas, mengelola orientasi, pelatihan dan pengembangan serta perencanaan, pengembangan karir dari pegawai, mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola

penahanan dan pergantian pegawai, penilaian kinerja, pemberian kompensasi dan benefit serta hubungan tenaga kerja dengan para manajemen"

Yuli, (2005). Tahapan Proses manajemen SDM sebagai berikut :

1. Perencanaan SDM, Perencanaan SDM merupakan salah satu proses dimana manajemen menjamin bahwa instansi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat, ditempat yang tepat dan pada saat yang tepat, serta memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas, yang dapat menolong instansi tersebut mencapai sebuah sasaran kinerja secara keseluruhan secara efektif dan efisien.
2. Merekrut karyawan, perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh sebuah instansi untuk mendapatkan tenaga kerja melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan, proses seleksi, penempatan dan orientasi. Perekrutan pegawai bertujuan menyediakan tenaga kerja yang cukup agar manajer dapat memilih pegawai yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.
3. Seleksi, adalah suatu proses untuk memastikan apakah calon yang sudah melamar dapat diterima atau tidak. Dalam kenyataannya, sering kali proses seleksi tidak objektif sehingga berdampak pada kualitas sumber daya manusia pada suatu instansi. Tujuan dari proses ini tidak lain adalah

untuk menyeleksi pegawai yang sesuai dengan pekerjaan dan instansi.

4. Sosialisasi dan Orientasi, Setelah calon pegawai itu diterima sebagai pegawai dalam instansi, maka langkah selanjutnya adalah melakukan orientasi yaitu pengenalan pekerja baru pada pekerjaannya dan instansinya. Langkah ini telah dirancang untuk mengakrabkan pegawai baru dengan rekan kerja mereka, pekerjaan mereka serta aspek kunci dari instansi secara keseluruhan serta upaya memperjelas misi dari suatu instansi, menjelaskan sasaran pengoperasian dan harapan pekerjaan, mengkomunikasikan kebijakan dan prosedur serta mengidentifikasi personil kunci.
5. Pelatihan dan Pengembangan : proses pelatihan ini memiliki tujuan untuk meningkatkan penguasaan dari keterampilan dan pelaksanaan pekerjaan tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan itu sendiri bertujuan untuk mempersiapkan pegawainya agar siap memangku jabatan tertentu dimasa yang akan datang. Pengembangan ini bersifat luas karena menyangkut banyak aspek seperti peningkatan dalam kelimuan, wawasan dan kemampuan, sikap serta kepribadiannya. Program pelatihan dan pengembangan bertujuan antara lain untuk menutupi "gap" antara kecakapan pegawai dengan permintaan jabatan, selain itu juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran tugas.

6. Penilaian prestasi : Untuk melihat apakah pegawai yang dilatih dan dikembangkan itu memperoleh manfaat dari apa yang mereka lakukan, maka perlu dilakukan penilaian atas prestasi mereka. Tujuan dari menilai prestasi kerja ini adalah untuk mengetahui apakah pegawai telah bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Apabila pegawai telah memenuhi standar, maka pegawai itu memiliki prestasi yang baik, begitupun juga sebaliknya.

7. Promosi, transfer serta demosi : Kegiatan ini dilaksanakan apabila calon pegawai telah diterima, diseleksi dan dikembangkan serta telah melalui proses penilaian yang objektif, maka manajer harus memperhatikan dan mengikuti pergerakan mereka dalam melakukan tugasnya. Perwujudan dan prinsip orang yang tepat pada jabatan yang tepat, baik dengan jalan promosi, penurunan, pemindahan dan pemutusan hubungan kerja (PHK) memberikan manfaat yang besar, baik bagi instansi maupun pegawai itu sendiri. Pegawai akan merasa senang untuk bekerja karena mereka berada pada posisi yang sesuai dengan bidang keahliannya. Sebaliknya, produktivitas akan semakin menurun jika tugas yang diberikan instansi kepadanya tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh suatu instansi baik itu yang bersifat profit maupun yang bersifat non profit, yang dihasilkan

selama suatu periode. Moeheriono (2012) "Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi."

P. Simanjuntak (2005) "kinerja ialah tingkat capaian hasil atas suatu pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan tingkat capaian hasil dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan". Sedangkan Abdullah (2013) mengatakan kinerja itu adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Hakim (2006) mengemukakan "kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja". Standar dari suatu pekerjaan dapat ditentukan dari isi pekerjaan itu sendiri, dan dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Wilson Bangun (2012), mengutarakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui Standar kinerja yang nantinya juga akan dijadikan sebagai indikator Kinerja Pegawai.

1. Indikator-indikator Kinerja Pegawai

- (a) Jumlah Pekerjaan,
- (b) Kualitas Pekerjaan,
- (c) Ketepatan Waktu,
- (d) Kehadiran dan
- (e) Kemampuan Kerja Sama.

Mangkunegara (2004), mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah sebagai berikut:

- (a) *Ability*, Pegawai yang memiliki pengetahuan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- (b) *Motivation*, Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja atau instansi.

Sup dan Tanjung (2002), mengemukakan "bahwa faktor-faktor manajerial dan sikap yang diukur dalam menilai prestasi kerja pegawai, yaitu meliputi kemampuan merencanakan, berkoordinasi, penyeliaan, kepemimpinan dan dinamika, inisiatif, kepandaian dalam mencari solusi, kreativitas dan imajinatif, pengembangan bawahan, sumbangan kepada semangat kelompok, kemampuan analisis, pendelegasian wewenang, hubungan masyarakat, sosialibilitas, kepercayaan pada diri sendiri,

pengambilan resiko, kemampuan memberikan memotivasi kepada bawahan, mengelola konflik, keterampilan komunikasi, keuletan, kerja keras, integritas, niat, empati, ketegasan, keahlian, pengaturan data, dan perhatian kepada orang lain".

Pencapaian kinerja pegawai dapat diukur secara objektif dan akurat melalui tingkat hasil kerja pegawai itu sendiri. Pengukuran tersebut memiliki arti memberikan informasi kepada pegawai untuk mengetahui seberapa besar tingkat dari kinerja mereka sehingga penilaian itu menjadi bahan evaluasi oleh pegawai untuk meningkatkan kinerjanya di periode selanjutnya.

3. Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari kata "disipline" yang berarti kepatuhan atau yang menyangkut tentang tata tertib. Setiyawan dan Waridin (2012) mengutarakan bahwa "Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan". Sedangkan menurut Sutopo Yuwono (2009) disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Harlie (2010) disiplin kerja pada hakekatnya adalah bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya.

Sastrohadiwiryono (2006) Disiplin kerja dapat pula diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap

peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Alex S. Nitsemto (2010) mengemukakan bahwa "kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis".

Hasibuan (2002) kedisiplinan adalah sikap kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan lembaga dan norma sosial yang berlaku. Keith Davis (2007), mengartikan disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman perusahaan. Siagian (2007) mengemukakan pendapatnya bahwa: "Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota perusahaan memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan." Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawainya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya".

Terlaksana atau tidaknya suatu aturan disiplin kerja dalam suatu instansi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: pemberian kompensasi, keteladanan dari seorang pemimpin, aturan yang dijadikan pegangan, serta keberanian dari seorang pemimpin dalam mengambil tindakan dan keputusan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang secara sadar dari seseorang atau kelompok untuk mematuhi segala aturan-aturan yang berlaku baik itu aturan secara tertulis maupun tidak tertulis yang tergambar dan tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan, untuk mewujudkan hal yang demikian, terlebih dahulu yang harus diwujudkan yaitu, keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai agar tidak ada yang merasa terdzolimi baik itu dari sisi instansi maupun sisi pegawai itu sendiri.

1) Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut GR. Terry (1993), ada beberapa golongan - golongan disiplin kerja, yaitu:

- a. *Self Dicipline*, yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kesukarelaan, kesadaran dan bukan timbul atas paksaan dari pihak luar. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa telah terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari instansi, sehingga seseorang secara sadar dan senang hati untuk melakukan dan mematuhi segala aturan dan norma yang diberlakukan.
- b. *Command Dicipline*, yaitu disiplin yang timbul atas paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan yang senang, melainkan timbul karena adanya paksaan/ancaman dari orang lain.

Semua instansi pasti sangat menginginkan jenis disiplin *self discipline* dari para pegawainya, karena disiplin ini muncul dari kesadaran diri pegawai itu sendiri bukan dari paksaan, akan tetapi pada kenyataannya tidak demikian, telah banyak yang menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh semacam paksaan dari pihak eksternal. Disiplin itu sendiri mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri, sebagai berikut:

- 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku,
- 2) Adanya perilaku yang terkendali, serta
- 3) Adanya ketaatan.

2) Bentuk - bentuk pendisiplinan pegawai

Menurut Mangkunegara (2010), bentuk dari pendisiplinan pegawai

antara lain:

- a. Disiplin Preventif : kegiatan-kegiatan yang mendorong para pegawai untuk melaksanakan berbagai standar dan aturan, hingga tindakan yang buruk dapat dicegah. Sasaran inti dari kegiatan ini yaitu untuk memunculkan sikap disiplin dari dalam diri para pegawai itu sendiri. Dengan kata lain cara ini dilakukan agar para pegawai bekerja dengan ikhlas dan bukan karena paksaan.
- b. Disiplin Korektif : kegiatan yang dilakukan untuk menangani pelanggaran pegawai terhadap peraturan yang berlaku serta mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini sering berupa hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.

Contohnya: penindakan dengan cara memberikan skorsing kepada pegawai.

- c. Disiplin Progresif : tindakan dengan memberikan hukuman berat bagi pelanggar terhadap pelanggarannya yang telah dilakukannya secara berulang-ulang. Contohnya antara lain: teguran secara lisan oleh atasan, teguran tertulis, skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari, diturunkan pangkatnya, bahkan dipecat.

Dalam menciptakan suatu instansi yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan berdaya saing, tentunya tidak lepas dari sikap disiplin terhadap segala aturan-aturan yang diberlakukan. Apabila ada yang tidak mengindahkan aturan tersebut atau dengan kata lain tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, sudah pasti akan diberikan suatu sanksi oleh pimpinannya, baik itu secara lisan maupun tulisan. Sanksi tersebut sangat diperlukan, karena hal ini dapat memberikan efek jera terhadap pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku.

1) Prinsip-Prinsip Pendisiplinan

Dengan adanya aturan - aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan, maka dengan sendirinya para pegawai harus menjalankan dan mematuhi agar tujuan dari instansi dapat tercapai. Soejono (1997), mengemukakan prinsip pendisiplinan sebagai berikut:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi. Pendisiplinan ini dilakukan dengan tidak menegur kesalahan pegawai

dihadapan orang banyak, karena apabila hal tersebut dilakukan dapat menyebabkan pegawai yang bersangkutan malu dan tidak menutup kemungkinan akan sakit hati.

2. Pendisiplinan yang bersifat membangun. Selain menunjukkan kesalahan yang dilakukan pegawai, sebaiknya disertai dengan memberikan petunjuk penyelesaiannya sehingga pegawai tidak merasa bingung atas kesalahan yang telah dilakukannya.
3. Keadilan dalam pendisiplinan. Dalam melakukan tindakan pendisiplinan, hendaknya dilakukan secara adil tanpa pilih kasih serta tidak membeda-bedakan pegawai yang satu dengan yang lainnya.
4. Pendisiplinan dilakukan pada waktu pegawai tidak absen. Pimpinan hendaknya melakukan pendisiplinan ketika pegawai yang melakukan suatu kesalahan hadir, sehingga secara pribadi dia mengetahui apa kesalahan yang telah dilakukannya.
5. Setelah dilakukan pendisiplinan, hendaknya bersikap sewajarnya. Hal itu dilakukan agar proses kerja dapat berjalan lancar seperti biasa dan tidak kaku dalam bersikap.

2) Indikator-indikator Disiplin Kerja

M. Harlie (2010), menjelaskan Indikator-indikator dari disiplin Kerja. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Selalu hadir tepat waktu,
- b. Selalu mengutamakan presentase kehadiran,

- c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja,
- d. Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien,
- e. Memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya,
- f. Memiliki semangat kerja yang tinggi,
- g. Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, serta
- h. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Teknik Analisis data	Hasil Penelitian
	Muhammad Ikbal (NIM: 1302120218) (2017)	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai SWISS BELL Hotel Danum Kota Palangka Raya	Uji Validitas kontrak, Uji Reabilitas, Uji skala pengukuran, triangulasi	Kedisiplinan mempunyai pengaruh cukup tinggi terhadap kinerja pegawai di hotel SwissBell Danum Kota Palangka Raya.
2	Yunita, Theresia Militina, Rina Masithoh Haryadi (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Serta Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Cabang Utama Samarinda	Kualitatif dengan model regresi linier berganda dengan model persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$	Faktor disiplin menjadi faktor yang kuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPD Kaltim Samarinda.
3	Nova Syafrina (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	analisis deskriptif dan kuantitatif.	Bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang

		Pegawai Pada PT.. SUKA FAJAR Pekanbaru		searah dengan Kinerja pegawai PT.. Suka Fajar Pekanbaru.
4	Muchtar Hidayat (2019)	Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat di Sendawar	Kualitatif dengan model regresi linier berganda dengan model persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$	Bahwa dari dua variabel independen dan satu variabel dependen yang di teliti secara parsial di mana variabel kedisiplinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat Di Sendawar.
5	Bachtiar Arifudin Husain (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro	Uji Validitas kontrak, Uji Reabilitas	Disiplin kerja diperoleh konstanta bernilai positif diartikan jika ada perubahan kenaikan pada variabel disiplin kerja maka akan mengakibatkan variabel kinerja karyawan juga akan meningkat dengan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan.

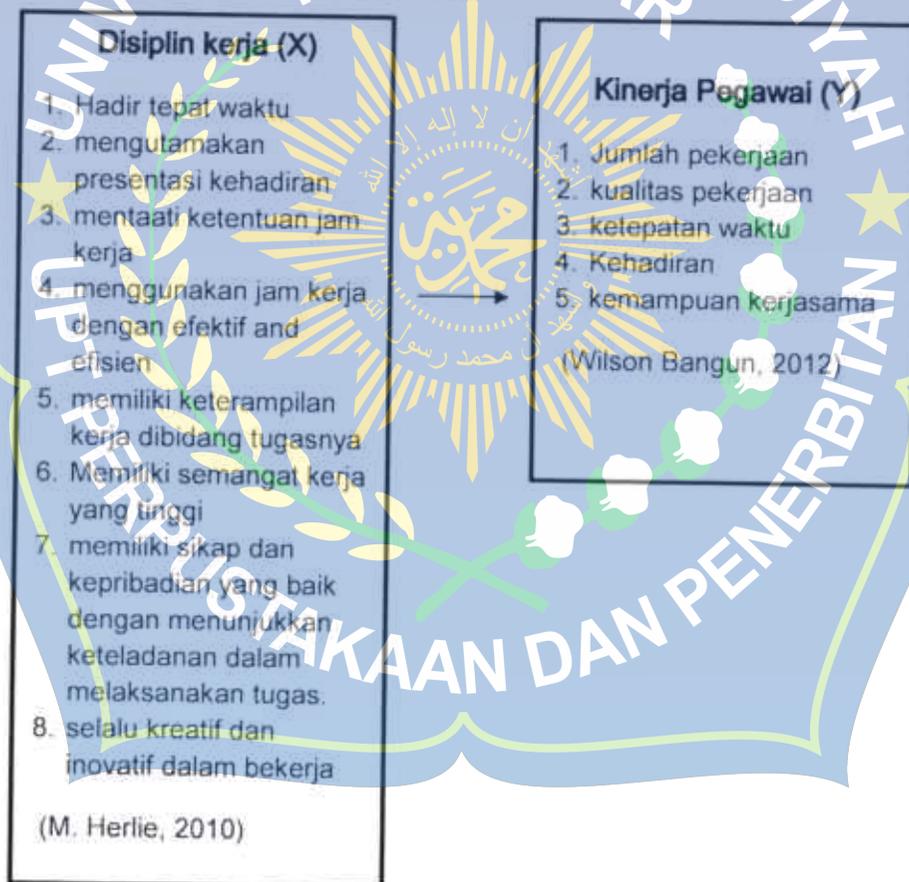
C. Kerangka Pikir

Disiplin Kerja sangat berperan penting dalam perjalanan suatu perusahaan/instansi untuk mencapai tujuannya, sehingga apabila disiplin

kerja ini dilaksanakan sebagaimana mestinya serta dipatuhi oleh seluruh pegawai, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai yang berdampak pada tercapainya tujuan dari instansi.

Adanya sikap disiplin yang timbul dari diri pegawai diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Disiplin kerja merupakan modal utama dalam instansi untuk meraih kesuksesan dan keberhasilan. Dari pernyataan diatas maka kerangka berfikir yang terbentuk ialah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Pendisiplinan sangat diperlukan dalam sebuah instansi untuk memberikan bimbingan dan pendidikan bagi para pegawai dalam membentuk suatu budaya tata tertib yang baik dalam instansi. Dengan munculnya tata tertib yang baik dalam perusahaan, efektifitas dari karyawan akan meningkat sehingga mendukung pencapaian kinerja dari pegawai itu sendiri (Tohardi, 2002). Berdasarkan pernyataan diatas maka penyusun menarik hipotesis yaitu:

H: Diduga bahwa disiplin Kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. PLN (persero) ULP Sungguminasa.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam hal ini peneliti menerapkan pendekatan secara kuantitatif karena penelitian ini dilakukan untuk mengukur bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pendapat Neuman dalam bukunya yang berjudul *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*, bahwa penelitian kuantitatif mengukur variabel - variabel dan pembuktian hipotesis yang berkaitan dengan penjelasan suatu hubungan.

2. Pendekatan Penelitian

Berdasar pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya, maka jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal yaitu hubungan sebab akibat. Jadi ada variabel independen dan dependen. Sugiyono (2013). Pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau independen adalah Disiplin Kerja dan variabel terikat atau dependen adalah Kinerja Pegawai.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian akan dilakukan pada "PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa" yang berada di jl. Tumanurung no.5 Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan selama 2 bulan dimulai sejak 15 september hingga 16 November 2020

C. Definisi Operasional dan Obyek Penelitian

1. Definisi operasional

a. Disiplin

Disiplin kerja merupakan tingkah laku atau perilaku taat dari seseorang terhadap aturan, norma maupun ketentuan yang berlaku dalam suatu instansi. Disiplin memiliki beberapa unsur dalam penilaian, yaitu: hadir tepat waktu, mengutamakan presentase dari kehadiran, menaati ketentuan jam kerja, menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja di bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, serta selalu berkreasi dan berinovatif dalam menjalankan tugas. (Harlie, 2010)

b. Kinerja

Kinerja adalah buah karya atau hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah sesuai dengan tanggungjawab dan amanah yang telah diberikan kepadanya. Kinerja memiliki beberapa aspek penilaian, yaitu: jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan dalam bekerja sama. (Wilson Bangun, 2012)

2. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

"Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" (Sugiyono, 2005). Oleh karena itu, jumlah populasi dalam penelitian pada pegawai PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa sebanyak 111 pegawai.

2. Sampel

Sugiyono (2005), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu." Sampel yang ingin diteliti dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan metode random sederhana, yaitu semua populasi memiliki kesempatan menjadi sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

- 1) Kuesioner : metode ini merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan-panduan kuesioner terkait penelitian yang dilakukan. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka maupun tertutup.

- 2) Observasi : Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti akan melakukan pengamatan langsung terhadap objek-objek yang akan diteliti.

F. Teknik Analisis

1) Validitas & Reliabilitas

Teknik analisis data yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan software SPSS, dengan cara menginput hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

a. Uji validitas

Uji validitas adalah pengujian untuk mengetahui bagaimana kelayakan dari butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation (Bhuono Agung Nugroho, 2005, h.67-68). Butir-butir pertanyaan dikatakan valid apabila nilai r -hitung yang merupakan nilai dari corrected item-total correlation > dari r -tabel yang diperoleh melalui Df (Degree of Freedom) (Bhuono Agung Nugroho, 2005, hal.72). Pada tingkat kesalahan 5% yaitu 0.304. Jadi ketika r -hitung lebih besar dari 0.304 maka suatu butir pertanyaan dikatakan valid. Untuk menguji valid tidaknya pertanyaan dapat dilakukan melalui program komputer (Excel Statistic Analysis & SPSS).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian untuk menilai ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang

merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbachalpha melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbachalpha > 0,60 (Bhuono Agung Nugroho, 2005, h.72).

2) Regresi Sederhana

Regresi Linier Sederhana merupakan suatu metode statistik yang berfungsi untuk mengamati hubungan antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X). Tujuan dari metode ini adalah untuk memprediksi nilai dari variabel Y untuk nilai variabel X yang diberikan. Model regresi ini merupakan model regresi yang paling sederhana yang hanya memiliki satu variabel bebas X. Persamaan untuk model regresi linier sederhana adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX \quad (1)$$

Y ialah variabel terikat yang diramalkan dan X ialah variabel bebas, a adalah intercept, yaitu nilai Y pada saat X sama dengan 0 (X=0), dan b adalah slope, yaitu perubahan rata-rata Y terhadap perubahan satu unit X. Koefisien a dan b adalah koefisien regresi dimana nilai a dan b dapat dicari menggunakan persamaan berikut.

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \quad (2)$$

$$a = \frac{\sum y - b(\sum x)}{n} \quad (3)$$

Nilai a adalah slope, b adalah intercep dan n adalah banyaknya data yang digunakan dalam perhitungan.

3) Koefisien Determinasi

Uji determinasi adalah suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena mampu memberikan informasi baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, dengan kata lain angka tersebut dapat menjadi tolak ukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini menggambarkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X . Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2 = 0$), hal ini mengartikan bahwa variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sedangkan apabila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X . Dengan kata lain apabila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dengan satu.

4) Uji T

Uji T. Uji ini digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficients pada kolom sig (significance). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi < 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi > 0.05 , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Visi, Misi dan Motto PT. PLN (persero) ULP Sungguminasa

a. Visi

"Menjadi perusahaan listrik terkemuka se-asia tenggara dan #1 pilihan pelanggan untuk solusi energi"

b. Misi

- Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

c. Motto

"Listrik untuk kehidupan yang lebih baik"

2. Tugas dan Tanggung Jawab PT. PLN (Persero) ULP Sungguminasa

ULP Sungguminasa memiliki wilayah kerja yang luas meliputi 7 kecamatan yaitu : Kec. Somba Opu, Kec. Bontomarannu, Kec. Pattalassang, Kec. Pallangga, Kec. Barombong, Kec. Tamalate dan Kec. Aeng Toa. PT. PLN (persero) ULP Sungguminasa bertanggung jawab

untuk melayani masyarakat di 7 kecamatan tersebut dalam hal kelistrikan. Untuk menjalankan bisnis kelistrikannya, PT. PLN (persero) ULP Sungguminasa dipimpin oleh seorang Manager dan dibantu oleh 4 seksi serta beberapa staf di tiap seksinya, 4 seksi tersebut, antara lain :

a. Seksi Pelayanan Pelanggan dan Administrasi

Bertanggung jawab atas seluruh proses pelayanan pelanggan mulai dari pelanggan mengajukan pemasangan baru, ubah daya maupun tarif hingga permohonan untuk berhenti sebagai pelanggan PLN. Selain itu bagian Pelayanan Pelanggan dan administrasi pun bertanggung jawab atas keluhan pelanggan terhadap PLN, tunggakan listrik, peningkatan penjualan, serta bertanggung jawab terhadap kegiatan rumah tangga kantor baik itu keuangan maupun SDM.

b. Seksi Transaksi Energi

Transaksi energi atau biasa disingkat TE bertanggung jawab terhadap pengeksekusian keluhan terkait KWH meter yang telah diterima oleh Pelayanan Pelanggan selain itu seksi ini bertanggung jawab untuk mengamankan pendapatan PLN dari sisi aliran listrik (penertiban, penggantian Kwh meter dan pencatatan kwh meter). Dalam hal penertiban pemakaian aliran listrik, PT. PLN (Persero) ULP Sungguminasa memiliki tim khusus, yaitu Tim P2TL.

c. Seksi Pelayanan Teknik

Seksi Pelayanan Teknik bertanggungjawab atas terdistribusinya aliran listrik dari gardu PLN hingga ke rumah-rumah

pelanggan, selain itu pelayanan teknik pun bertanggung jawab atas pemeliharaan jaringan listrik PLN serta melakukan perbaikan apabila terjadi kerusakan

d. Seksi K2 dan K3L

Seksi ini bertanggung jawab terhadap lingkungan kantor ULP Sungguminasa agar karyawan tetap nyaman dalam bekerja, selain itu seksi ini bertanggung jawab mengawasi para pekerja lapangan untuk tetap melaksanakan SOP dan memastikan para pekerja tetap safety dalam bekerja, agar para pekerja terhindar dari kecelakaan kerja, sehingga pencapaian target nihil kecelakaan kerja dapat tercapai, tak hanya itu seksi K2 dan K3L juga memiliki tugas untuk mensosialisasikan bahaya kelistrikan ke masyarakat.

3. Struktur Organisasi



B. Hasil Penelitian

1. Penyajian Data Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa. PT PLN (Persero) ialah satu satunya perusahaan yang bergerak dibidang ketenagalistrikan di Indonesia, yang melayani kebutuhan masyarakat Indonesia akan tenaga listrik untuk berbagai lapisan mulai dari industri, bisnis, hingga rumah tangga.

Sebagai satunya-satunya perusahaan pemasok listrik di Indonesia, PT PLN (Persero) berpegang teguh pada visinya, yaitu : Menjadi perusahaan listrik terkemuka se-Asia Tenggara dan #1 pilihan pelanggan untuk solusi energi. Objek penelitian ini berdasarkan data dari PT. PLN (persero) ULP Sungguminasa

2. Karakteristik Responden

Salah satu tujuan dari karakteristik responden ialah memberikan suatu penggambaran objek yang akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini yang kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Untuk memperjelas karakteristik responden tersebut, maka peneliti akan menyajikannya dalam bentuk tabel sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki – Laki	18	60 %
Perempuan	12	40 %
Total	30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, Nov 2020.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 30 responden jenis kelamin yang paling banyak adalah yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 18 orang dengan tingkat presentasi 60%

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
21-30	20	67 %
31-40	5	16.5 %
41-50	5	16.5 %
Total	30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, Nov 2020.

Berdasarkan tabel diatas memberikan penjelasan bahwa jumlah karyawan terbanyak yaitu karyawan dengan rata-rata usia antara 21-30 tahun sebanyak 20 orang. Pada rata-rata usia tersebut, seseorang memiliki tingkat produktif yang baik serta perilaku yang baik pula terhadap lingkungan kerja. (Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa umur menentukan perilaku seorang individu, kemampuan orang bekerja, dan

kemampuan merespon stimulus yang dilancarkan individu atau pihak lain.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
SMA	8	26.7 %
D3	5	16.6 %
S1	17	56.7 %
Total	30	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah, Nov 2020.

Tabel diatas memberikan gambaran bahwa jumlah karyawan yang terbanyak yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 17 orang dengan presentasi 56.7 %.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentasi (%)
1-5	19	63 %
6-10	6	20.4 %
11-15	1	3.3 %
16-20	4	13.3 %
Total	30	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Nov 2020.

Dari tabel diatas menjelaskan bahwasanya jumlah karyawan terbanyak berdasarkan masa kerja yaitu karyawan dengan masa kerja 1-

5 tahun yaitu sebanyak 19 orang. Masa kerja itu sendiri menunjukkan hubungan kearah positif terhadap kinerja seseorang. Semakin lama seseorang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan, maka tingkat prestasi dari individu itu sendiri akan semakin meningkat, hal ini dapat dibuktikan dengan meningkatnya tingkat pelayanan serta berdampak terhadap kinerja pegawai itu sendiri.

3. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 responden PT PLN (Persero) ULP Sangguminasa melalui pembagian kuesioner, untuk memperoleh kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Orang				JUMLAH
		SS	S	TS	STS	
1	Y.1	3	26	1		30
2	Y.2	4	25	1		30
3	Y.3	3	23	4		30
4	Y.4	4	25	1		30
5	Y.5	3	25	2		30
6	Y.6	4	24	2		30
7	Y.7	3	26	1		30
8	Y.8	2	28			30

9	Y.9	5	25			30
10	Y.10	4	25	1		30
11	Y.11	5	25			30
12	Y.12	4	25	1		30
13	Y.13	3	27			30

Sumber: Data primer yang diolah, Nov 2020.

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan setuju pada variabel kinerja karyawan, tetapi beberapa responden juga memberikan respon tidak setuju. Dalam hal ini menggambarkan bahwasanya mayoritas responden setuju terhadap indikator-indikator dari kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Orang				JUMLAH
		SS	S	TS	STS	
1	X.1	3	26	1		30
2	X.2	5	25			30
3	X.3	5	25			30
4	X.4	3	26	1		30
5	X.5	4	25			30
6	X.6	6	21	3		30
7	X.7	4	25	1		30
8	X.8	1	28	1		30
9	X.9	4	25	1		30

10	X.10	4	25	1	30
11	X.11	3	26	1	30
12	X.12	4	26		30
13	X.13	4	24	2	30
14	X.14	6	24		30
15	X.15	4	24	2	30
16	X.16	5	25		30

Sumber: Data primer yang diolah, Nov 2020.

Tanggapan responden sebagaimana tabel diatas menggambarkan bahwa hampir keseluruhan responden memberikan tanggapan setuju pada variabel disiplin kerja, namun ada beberapa dari responden yang memberikan tanggapan tidak setuju pada beberapa butir questioner. Hal ini mencerminkan jika disiplin kerja merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Untuk menciptakan organisasi atau perusahaan yang memiliki kualitas yang baik, tentunya tidak akan terlepas dari sikap disiplin yang baik terhadap aturan-aturan yang telah diterapkan. Tindakan disiplin sangat sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena tindakan disiplin ini dapat membuat karyawan bekerja sesuai dengan aturan, serta mampu menjadikan manajemen dalam suatu instansi atau perusahaan menjadi lebih baik dan lebih teratur.

4. Analisis dan Olah Statistik

a. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan reliabilitas menggunakan program SPSS16.0 statistic for windows dengan responden sebanyak 30 orang.

- Uji validasi

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari corrected item-total correlation > dari r-tabel, (Bhuono Agung Nugroho, 2005), yaitu 0,361.

Tabel 4.7 Hasil uji validasi Disiplin Kerja

NO	Variabel x	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Disiplin kerja	P1	0.501	0.361	Valid
		P2	0.682	0.361	Valid
		P3	0.538	0.361	Valid
		P4	0.693	0.361	Valid
		P5	0.662	0.361	Valid
		P6	0.779	0.361	Valid
		P7	0.691	0.361	Valid
		P8	0.653	0.361	Valid
		P9	0.886	0.361	Valid
		P10	0.788	0.361	Valid
		P11	0.821	0.361	Valid
		P12	0.765	0.361	Valid

	P13	0.788	0.361	Valid
	P14	0.429	0.361	Valid
	P15	0.805	0.361	Valid
	P16	0.723	0.361	Valid

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 16.0) Nov 2020.

Tabel 4.8 Hasil uji validasi Kinerja Karyawan

NO	Variabel y	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
		P1	0.781	0.361	Valid
		P2	0.880	0.361	Valid
		P3	0.718	0.361	Valid
		P4	0.710	0.361	Valid
		P5	0.782	0.361	Valid
		P6	0.765	0.361	Valid
1	Kinerja Karyawan	P7	0.781	0.361	Valid
		P8	0.815	0.361	Valid
		P9	0.680	0.361	Valid
		P10	0.710	0.361	Valid
		P11	0.732	0.361	Valid
		P12	0.540	0.361	Valid
		P13	0.712	0.361	Valid

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 16.0) Nov 2020

Dari tabel 4.7 dan tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan memiliki corrected item-total correlation (r -hitung) > r -tabel yaitu 0.361. hal ini menandakan bahwa seluruh instrumen masing-masing yang ada dinyatakan valid.

- Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbachalpha melalui program komputer Excel Statistic Analysis & SPSS. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai cronbachalpha > 0,60 (Bhuono Agung Nugroho, Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS, h. 72)

Tabel 4.9 Hasil uji realibilitas variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	16

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 16.0) Nov 2020.

Tabel 4.10 Hasil uji realibilitas variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	13

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 16.0) Nov 2020.

b. Analisis regresi sederhana

Tabel 4.11 Hasil uji regresi sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.537	3.383		1.341	.191
Disiplin Kerja	.711	.068	.893	10.502	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 16.0) Nov 2020.

Terdapat beberapa kolom pada tabel coefficients diatas. Untuk mencari persamaan regresi linear sederhana terdapat pada kolom 'B'. Dalam kolom B tersebut nilai (constant) adalah 4.537 dan Disiplin Kerja 0.711. Constant merupakan konstanta persamaan regresi atau dikenal juga dengan nama Intersep. Sedangkan 0.711 adalah konstanta untuk X. Sehingga apabila dituliskan, persamaan regresi linear sederhana yaitu: $Y' = 4.537 + 0.711X$

Penafsiran dari persamaan regresi tersebut yaitu: Konstanta sebesar 4.537, secara matematis hal ini

menyatakan bahwa jika nilai variabel bebas (X) sama dengan 0 maka nilai Y adalah 4.537, dalam kata lain bahwa nilai Kinerja Karyawan tanpa Disiplin kerja adalah 4.537. Sedangkan Koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja sebesar 0.711, hal ini menyatakan bahwa peningkatan satu unit variabel Disiplin Kerja dengan asumsi variabel bebas lain konstan akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.711.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2009). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil mengartikan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, Ghozali (2009).

Tabel 4.12 Hasil uji regresi sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.790	1.613

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.790	1.613

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 16.0) Nov 2020.

Berdasarkan tabel diperoleh angka R² sebesar 0,790 atau 79%. Hal ini menggambarkan bahwasanya hasil persentase dari sumbangan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 79%, sedangkan 21% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

d. Uji T

Uji t dalam analisis regresi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel (X) berpengaruh kepada variabel (Y). Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y). Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka variabel (X) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y). Jika nilai Sig lebih kecil dari 0,05 maka variabel (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y). Jika nilai Sig lebih besar dari 0,05, maka variabel (X) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y). Nilai T tabel dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan Dimana $k = \text{jumlah variabel (bebas+terikat)}$ dan $n =$

jumlah sampel pembentuk regresi. Jadi, $df = n - k = 30 - 2 = 28$, Hasil diperoleh untuk tabel sebesar 1.70113

4.13 Hasil uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.537	3.383		1.341	.191
	Disiplin Kerja	.711	.068	.893	10.502	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 16.0) Nov 2020

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai t hitung variabel $X >$ dari pada nilai t tabel ($10.502 > 1.70113$) dengan tingkat signifikan dibawah 0.05 yaitu 0.000. Berdasar pada cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisis regresi, maka dapat disimpulkan bahwasanya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di atas, memberikan informasi-informasi secara terperinci tentang hasil penelitian serta bagaimana pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y). Variabel X dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja, sedangkan variabel

Y adalah Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis antar variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) dilakukan melalui hasil analisis SPSS 16. Yang selanjutnya akan dilakukan pembahasan terhadap masing-masing hipotesis, sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perusahaan. Dimana disiplin terdiri atas beberapa indikator yaitu selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dibidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap dan kepribadian yang baik, serta kreatif dan inovatif dalam bekerja (M. Harlie, 2010).

Secara statistik, disiplin kerja memberikan pengaruh kepada kinerja perusahaan karena nilai signifikan di bawah 0.05 yaitu 0.000 ($\text{sig} < 0.05$). Hasil ini menggambarkan bahwanya disiplin kerja adalah salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam menentukan tinggi rendahnya dari peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja dari seorang pegawai, maka semakin tinggi pula hasil kinerja karyawan.

Begitupun sebaliknya apabila tingkat disiplin kerja buruk, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan yang signifikan. Hasil dari kesimpulan ini sejalan dengan hipotesis

bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan pernyataan (nitisemito, 2010) yang menyatakan bahwa kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Hal demikian membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nova Syafrina penelitiannya menguji tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. SUKA FAJAR Pekanbaru temuannya menunjukkan bahwa "disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan", begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ikbal di Hotel SWISS BELL Kota Palangkaraya dengan judul penelitian Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di SWISS BELL Hotel Danum Kota Palangkaraya. penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa "kedisiplinan mempunyai pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja pegawai di Hotel SwissBell Danum Kota Palangkaraya". Hasil yang sama juga diperoleh oleh Muchtar Hidayat yang melakukan penelitian di Dinas kesehatan Kab. Kutai Barat dengan judul pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai yaitu kedua variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Bachtiar Arifuddin H juga melakukan

penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk.Cabang Bintaro, hasil yang diperoleh dari peneltian tersebut yaitu : "Disiplin Kerja dipeloreh konstanta bernilai positif yang dapat diartikan semakin tinggi tingkat disiplin karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Yunita, Theresia dan Rina juga melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja serta Disiplin terhadap Kinerja pegawai Bank Pembangunan Kalimantan Timur Cabang utama Samarinda, dari penelitian tersebut mereka memperoleh hasil faktor disiplin menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPD Kaltim Samarinda



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Sungguminasa)" maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Meningkatnya kinerja dari karyawan tidak akan pernah terlepas dari penerapan sikap disiplin kerja dalam suatu perusahaan.
2. Tingginya tingkat kesadaran pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja mereka maka akan sejalan dengan meningkatnya kinerja dari karyawan itu sendiri.

B. Saran

Berdasar pada hasil dari analisis pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu:

1. Kepada manager ULP Sungguminasa, agar tetap berusaha meningkatkan disiplin kerja, karena disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Kepada peneliti selanjutnya, Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya. Selain itu, pada penelitian selanjutnya juga perlu pengembangan pendekatan dan variabel yang berbeda untuk melihat dan menilai kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Maaruf. 2013, Manajemen Bisnis Syariah, ASWAJA, Yogyakarta, h.331
- Alex S. Nitisemito, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Arep, I dan Tnjung, H. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti, 2002:12.
- Arif, Muhammad; Maulana, Taufik; Lesmana, Muhammad Taufik, (2020) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai study kasus pada PT. Perkebunan Nusantara II*, (online). al Humaniora, Vol.4, No. 1 (<http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/> diakses 16 April 2020).
- Bangun, Wilson, Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung, 2012 : 233-234.
- Bhuono Agung Nugroho, Strategi Jitu: Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS, h.68.
- Ghozali, H.M.(2012).Aplikasi Analisis Multivariate AGORA Vol. 5, No. 1, (2017) dengan Program IBM SSPS Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JRBI, Vol 2, No 2. Hal. 165-180.
- Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Ghalia Indonesia, 1990:129-130.
- Harlie, M. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 2010 11 (2):10-23.
- Hariandja, M.T.E *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT.Gramedia Widiasarana Indonesia Jakarta,2002:2

- Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2002:2.
- Hidayat, Muchtar, (2019) *Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Barat di Sendawar* (online) (<http://ejurnal.untag-smd.ac.id/>, diakses 13 Juni 2020)
- Husain, Bachtiar Arifudin, (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.. Bank Danamon Tbk. Cabang Bintaro* (online) (<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/1650/1363>, diakses 13 Juni 2020).
- Ikbal, Muhammad, (2017) *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai SWISSBELL Hotel Danum kota Palangkaraya* (online) (<http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/1165/>, diakses 13 Juni 2020).
- I.S. Livine Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja. Terjemahan oleh Iral Soedjono, Cemerlang, Jakarta, 1980, hal 71
- Mangkunegara, A.P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkuprawira dan Vitayala, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia. Bogor, 2007.
- Mathis and Jackson, *Human Resource Management*. Alih Bahasa. Jakarta: Salemba Empat. 2002:22
- Putra, Ardika Anggara, Mandey, Jantje, Rorong, Arie Junus, (2019) *Pengaruh Disiplin Pegawai Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pertanian Provinsi Sulawesi Utara*
- Sadili 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Pustaka Setia
- Simanjuntak P.J., *Manajemen Hubungan Industrial*, UI Fakultas Ekonomi, Jakarta, 2012
- Sumadi, Abdullah A, Nour H. Abu-Afouna. 2012. On Least Squares Estimation in a Simple Linear Regression Model with Periodically Correlated Errors: A Cautionary Note. *Austrian Journal of Statistics*. Vol. 41 , No. 3.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung, 2004:72.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.2011:

Susan, Eri. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, (online). Vol 9, no. 2, (<https://core.ac.uk/>, diakses 15 September 2020)

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT..Kencana.Jakarta, 2009:19

Syafrina Nova (2017) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT..Suka Fajar Pekanbaru*. (online) (<https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/>, diakses 16 April 2020).

Tohardi, Ahmad *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Mandar Maju. 2002:393

Yuli; Cantika, Sri Budi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, UMM Press, Malang, 2005:18.

Yunita, Militina, Theresia, Haryadi, Rina Masithon (2019) *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja serta Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Timur Cabang Utama Samarinda*. (online) (<http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/EKM/article/>, diakses 16 April 2020)

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



Nomor : 1367/STH.01.04/B16100000/2020
Lampiran : -
Sifat : Segera
Hal : Permohonan Izin Penelitian

25 September 2020

Kepada

Yth. UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS

Menunjuk Surat Saudara No. 0273/05/C.4-II/IX/2020 Tanggal 18 SEPTEMBER 2020 Perihal Permohonan Izin Penelitian Proposal Skripsi sebagai salah satu syarat memenuhi kurikulum dalam penyelesaian studi untuk program strata satu (S1), maka disampaikan bahwa :

Nama : WAHYUDIN RAMADHANI HAR/105721136016
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS

Dapat kami setuju untuk melaksanakan Penelitian/Pengambilan Data pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa dengan judul :

"PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI PT PLN (PERSERO) ULP SUNGGUMINASA"

1. Data penelitian hanya berhubungan dengan Laporan sesuai dengan judul diatas.
2. Mengikuti dan menaati aturan yang berlaku di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan ULP Sungguminasa
3. Hasil Laporan disampaikan ke Supervisor SDM & ADM 1 (Satu) Eksampler.

Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih

MANAGER UNIT PELAKSANA PELAYANAN
PELANGGAN MAKASSAR SELATAN,


RADITYA HARI NUGRAHA

KUESIONER
PETUNJUK PENGISIAN

Petunjuk Pengisian Koesioner :

1. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan seksama.
2. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri anda.
3. Berilah tanda check list (v) pada jawaban yang anda anggap benar.
4. Keterangan :

SS : Sangat Setuju (4)

S : Setuju (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____
2. Umur : _____
3. Pendidikan Terakhir : _____
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
5. Status Perkawinan : Kawin Belum Kawin
6. Suku Bangsa : _____
7. Lama Bekerja : _____ Tahun

1. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.				
2	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.				
3	Saya memiliki pengalaman kerja yang tidak perlu diragukan lagi dalam melaksanakan tugas.				
4	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.				
5	Hasil kerja saya tidak diragukan lagi karena sesuai dengan standar yang telah ada.				
6	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
7	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.				
8	Dalam bekerja saya selalu menggunakan waktu yang ada dengan sebaik-baiknya.				
9	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.				
10	Saya tidak pernah membolos dalam bekerja.				
11	Saya selalu hadir dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada.				
12	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain.				
13	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim.				

2. Variabel Disiplin kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja				
2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.				
3	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu				
4	Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan				
5	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.				
6	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.				
7	Saya sudah berpengalaman untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
8	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
9	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya.				
10	Saya selalu mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.				
11	Saya dapat memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja saya.				
12	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.				
13	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu.				

14	Saya bekerja sesuai aturan yang ada, yaitu lima hari kerja dalam satu minggu.					
15	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja.					
16	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan.					



Lampiran 2

Data Responden

No.	DISIPLIN KERJA (x)																Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	
1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	50
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	47
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	49
5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	54
6	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	50
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	49
8	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	54
9	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
12	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
16	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	49
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63
21	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	40
22	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	53
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
24	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
27	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	44
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	48
29	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50
30	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
al	92	95	95	92	95	93	93	90	93	93	92	94	92	96	92	95	1492

NO	KINERJA KARYAWAN (y)													Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	37
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	41
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	41
7	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40
8	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	40
12	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	43
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
15	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	36
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51
21	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	32
22	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	44
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	40
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38
28	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	41
29	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	40
30	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
TOTAL	92	93	89	93	91	92	92	92	95	93	95	93	93	1203

Lampiran 3

Hasil Output SPSS

A. UJI VALIDITAS

Disiplin Kerja (X)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Disiplin Kerja
X1	Pearson Correlation	1	.415*	.415*	.483*	.415*	.310	.188	.000	.422*	.188	.224	.473**	.182	.139	.392*	.415*	.501**
	Sig. (2-tailed)		.023	.023	.007	.023	.095	.321	1.000	.020	.321	.234	.008	.338	.463	.032	.023	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.415*	1	.280	.415*	.520**	.415*	.339	.346	.565**	.339	.664**	.877**	.539**	.224	.337	.520**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.023		.134	.023	.003	.023	.067	.061	.001	.067	.000	.000	.002	.235	.069	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	.415*	.280	1	.415*	.280	.415*	.339	.346	.339	.339	.415*	.351*	.337	.224	.337	.280	.538**
	Sig. (2-tailed)	.023	.134		.023	.134	.023	.067	.061	.067	.067	.023	.057	.069	.235	.069	.134	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.483*	.415*	.415*	1	.415*	.483*	.422*	.360	.422*	.422*	.483*	.473**	.342*	.371*	.812**	.415*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.007	.023	.023		.023	.007	.020	.051	.020	.020	.007	.008	.032	.043	.000	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.415*	.520**	.280	.415*	1	.415*	.566**	.346	.565**	.565**	.415*	.614**	.337	.224	.337	.520**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.023	.003	.134	.023		.023	.001	.061	.001	.001	.023	.000	.069	.235	.069	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	.310	.415*	.415*	.483*	.415*	1	.579**	.479**	.579**	.579**	.655**	.473**	.672**	.217	.672**	.415*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.095	.023	.023	.007	.023		.001	.007	.001	.001	.000	.008	.000	.250	.000	.023	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.188	.339	.339	.422	.565	.579	1	.652	.574	.574	.657	.396	.533	.295	.533	.339	.691
	Sig. (2-tailed)	.321	.067	.067	.020	.001	.001	.000	.001	.001	.000	.030	.002	.114	.002	.067	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X8	Pearson Correlation	.000	.346	.346	.360	.346	.479	.652	1	.652	.652	.719	.380	.584	.323	.584	.346	.653
	Sig. (2-tailed)	1.000	.061	.061	.051	.061	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.038	.001	.082	.001	.061	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
X9	Pearson Correlation	.422	.565	.339	.422	.565	.579	.574	.652	1	.787	.567	.644	.724	.295	.724	.791	.866
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.057	.020	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.114	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
10	Pearson Correlation	.188	.339	.339	.422	.565	.579	.574	.652	.787	1	.657	.396	.724	.295	.724	.565	.788
	Sig. (2-tailed)	.321	.067	.067	.020	.001	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.030	.000	.114	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
11	Pearson Correlation	.224	.664	.415	.483	.415	.655	.657	.719	.657	.657	1	.747	.812	.371	.602	.415	.821
	Sig. (2-tailed)	.234	.009	.023	.007	.023	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.043	.000	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
12	Pearson Correlation	.473	.877	.351	.473	.614	.473	.396	.380	.644	.396	.747	1	.606	.294	.384	.614	.765
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.057	.008	.000	.008	.030	.038	.000	.030	.000	.000	.000	.115	.036	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
13	Pearson Correlation	.182	.539	.337	.392	.337	.652	.533	.564	.724	.724	.812	.606	1	.302	.659	.539	.788
	Sig. (2-tailed)	.336	.002	.059	.032	.069	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.105	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	
14	Pearson Correlation	.139	.224	.224	.371	.224	.217	.295	.323	.295	.295	.371	.294	.302	1	.302	.224	.429
	Sig. (2-tailed)	.463	.235	.235	.043	.235	.250	.114	.082	.114	.114	.043	.115	.105	.105	.235	.018	



	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.392	.337	.337	.812**	.337	.672**	.533**	.584**	.724**	.724**	.602**	.384*	.659	.302	1	.539**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.032	.069	.069	.000	.069	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.036	.000	.105	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X16	Pearson Correlation	.415	.520**	.280	.415*	.520**	.415*	.339	.346	.791**	.565**	.415*	.614**	.539	.224	.539**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.023	.003	.134	.023	.003	.023	.067	.061	.000	.001	.023	.000	.002	.235	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.501	.682**	.538**	.693**	.662**	.779**	.691**	.653**	.856**	.788**	.821**	.765**	.788	.429*	.805**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.018	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.657**	.591**	.657**	.669**	.392*	.741**	.695**	.664**	.657**	.415*	.188	.557*	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000	.032	.000	.000	.000	.000	.023	.321	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.657**	1	.542**	.574**	.600**	.724**	.657**	.609**	.565**	.574**	.781**	.574**	.477*	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.001	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.591**	.542**	1	.542**	.686**	.480**	.591**	.573**	.402*	.542**	.402*	.192	.484*	.718**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002		.002	.000	.007	.001	.001	.028	.002	.028	.309	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.657**	.574**	.542**	1	.600**	.343	.657**	.608**	.339	.574**	.339	.149	.477*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002		.000	.064	.000	.000	.067	.001	.067	.432	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.669**	.600**	.686**	.600**	1	.543**	.669**	.635**	.403*	.600**	.403*	.186	.519*	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.000	.027	.000	.027	.324	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.392*	.724**	.480**	.343	.543**	1	.392*	.564**	.539**	.343	.742**	.724**	.452*	.765**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.007	.064	.002		.032	.001	.002	.064	.000	.000	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.741**	.657**	.591**	.657**	.669**	.392*	1	.695**	.415*	.657**	.415*	.188	.557*	.781**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.032		.000	.023	.000	.023	.321	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.695	.608**	.573**	.608**	.635**	.564**	.695**	1	.598**	.608**	.598**	.270	.802	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.149	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.664	.565**	.402*	.339	.403*	.539**	.415*	.598**	1	.565**	.520**	.339	.447	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.028	.067	.027	.002	.023	.000		.001	.003	.067	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.657	.574**	.542**	.574**	.600**	.343	.657**	.608**	.565**	1	.339	.149	.477	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.001	.000	.064	.000	.000	.001		.067	.432	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.415	.791**	.402*	.339	.403*	.742**	.415*	.598**	.520**	.339	1	.565**	.447	.732**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.028	.067	.027	.000	.023	.000	.003	.067		.001	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.188	.574**	.192	.149	.186	.724**	.188	.270	.339	.149	.565**	1	.477	.540**
	Sig. (2-tailed)	.321	.001	.309	.432	.324	.000	.321	.149	.067	.432	.001		.098	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.557**	.477**	.484**	.477**	.519**	.452**	.557**	.802**	.447**	.477**	.447**	.477**	1	.712**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.007	.008	.003	.012	.001	.000	.013	.008	.013	.008		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja Karya	Pearson Correlation	.781	.880**	.718**	.710**	.762**	.765**	.781**	.815**	.683**	.710**	.732**	.540**	.712**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

B. Uji Realibilitas

Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	16

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	13

C. UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.537	3.383		1.341	.191
	Disiplin Kerja	.711	.068	.632	10.502	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

D. UJI MULTIKOLINIERITAS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Karyawan ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.798	.790	2.025

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	452.499	1	452.499	110.300	.000 ^b
	Residual	114.868	28	4.102		
	Total	567.367	29			

a. Predictors: (Constant), Kinerja Karyawan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja