

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV
MAKASSAR**

SKRIPSI



**NURHAINA
105721123719**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA XIV
MAKASSAR**

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh :

**NURHAINA
105721123719**

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2023**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“ Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan “. - Ali bin Abi Thalib

“ Bukanlah ilmu yang semestinya mendatangimu, Tetapi kamulah yang seharusnya mendatangi ilmu itu “. – Imam Malik

Karena sejatinya orang yang berilmu tentu memiliki kepribadian yang tangguh, yang bisa membawa diri, keluarga dan orang lain menuju kebahagiaan serta bernilai manfaat bagi manusia.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah diselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta, Ayahanda JABARI dan Ibunda LIMBU WATI yang senantiasa memberikan doa, membimbing, memberikan motivasi, nasehat, semangat yang tak ternilai dan kasih sayang serta dukungannya baik moril maupun materiil dan juga teruntuk kedua saudaraku terimakasih atas semuanya serta untuk orang-orang terdekatku yang tersayang dan untuk Almamater kebanggaanku.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV
Makassar

Nama Mahasiswa : Nurhaina

No. Stambuk/ NIM : 105721123719

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 17 Juni 2023 di Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 17 Juni 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Mahmud Nuhung, S.E., M.A
NIDN : 0902025701

Pembimbing II

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, SE., MM.
NIDN : 0906039301

Mengetahui

Dekan



Dr. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651-507

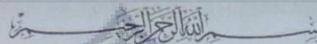
Ketua Program Studi

Masrullah, S.E., M.M
NBM : 1151132



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

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama : Nurhaina, Nim : 105721123719 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0009/SK-Y/61201/091004/2023, Tanggal 28 Zulkaidah 1444 H / 17 Juni 2023 M. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Zulkaidah 1444 H
17 Juni 2023 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Drs. H. Sultan Sarda, M.M
2. Asdar, S.E., M.Si
3. Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M
4. Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro
KR, SE., MM.

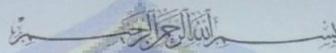
Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM : 651 507



PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No.295 gedung iqra Lt.7 Tel. (0411)866972 Makassar



SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurhaina
Stambuk : 105721123719
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV 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, 27 Juni 2023

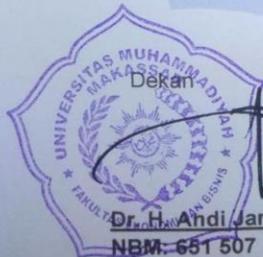
Yang membuat Pernyataan,



Nurhaina
NIM: 105721123719

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si.
NBM: 651 507

Nasrullah, SE., MM.
NBM:1151132

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda

Tangan di bawah ini :

Nama : Nurhaina
NIM : 105721123719
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Nonexclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan
Nusantara XIV Makassar**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalih media / format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 27 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan,


D6AKX604825992
Nurhaina
NIM: 105721123719

ABSTRAK

Nurhaina. 2023. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: Mahmud Nuhung dan M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Sampel ini diambil dari PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi dan pembagian kuesioner. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data mencakup data primer. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala likert. Berdasarkan hasil penelitian data dengan menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 25 mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

Nurhaina. 2023. *The Effect of Work Discipline on Employee Performance at PT. Nusantara Plantation XIV Makassar.* Thesis. Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by: Mahmud Nuhung and M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro.

This study aims to determine and test the effect of Work Discipline on Employee Performance at PT. Nusantara Plantation XIV Makassar. This sample was taken from PT. Nusantara Plantation XIV Makassar. The type of data used in this study is quantitative data obtained from questionnaires distributed and related to the problem under study. Data collection was carried out by observation and distribution of questionnaires. In this study, the data sources used in data collection include primary data. The research instrument used in this study uses the Likert scale method. Based on the results of data research using statistical calculations through the application of the Statistical Package for the Social Science (SPSS) version 25 regarding the Effect of Work Discipline on Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, the authors can conclude that Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat 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. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar”.

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

Teristimewa dan terutama saya sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua tercinta Bapak Jabari dan Ibu Limbu Wati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada saya menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

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

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Mahmud Nuhung, S.E., M.A. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, SE., MM., Selaku Pembimbing II yang telah berkenan 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 Manajemen Angkatan 2019 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Skripsi 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 tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

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

Makassar, 10 Mei 2023

Nurhaina

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
A. Tinjauan Teori	6
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2. Disiplin Kerja	9
3. Kinerja Pegawai.....	15
B. Tinjauan Empiris	22
C. Kerangka Pikir.....	26

D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Fokus Penelitian.....	29
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
D. Jenis dan Sumber Data.....	30
E. Populasi dan Sampel	31
F. Metode Pengumpulan Data.....	32
G. Defenisi Operasional.....	33
H. Metode Analisis Data	33
I. Uji Hipotesis	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	38
B. Hasil Penelitian	46
C. Pembahasan.....	59
BAB V PENUTUP	60
A. Kesimpulan	60
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4. 2 Persentase Usia.....	47
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4. 4 Lama Bekerja.....	48
Tabel 4. 5 Distribusi Variabel Penelitian Disiplin Kerja (X)	49
Tabel 4. 6 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Kinerja Pegawai (Y).....	51
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana	57
Tabel 4. 11 Hasil Uji T	58
Tabel 4. 12 Hasil Uji R	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	27
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.....	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	64
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	69
Lampiran 3 Hasil SPSS	73
Lampiran 4 Izin Penelitian.....	79
Lampiran 5 Dokumentasi.....	83



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya aktivitas sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan 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. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya adalah sebuah tolak ukur dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika suatu organisasi sanggup mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka bisa dikatakan bahwa organisasi tersebut berjalan secara efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, seluruh organisasi dituntut untuk bisa bersaing dalam memberikan pelayanan yang terbaik.

Organisasi merupakan suatu wadah yang melibatkan beberapa individu dalam melakukan kerjasama. PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengelolaan, pengolahan, dan pemasaran pada sektor perkebunan dan pertanian. Komoditi utama yang diusahakan adalah kelapa sawit, tebu, karet, dan kelapa. Organisasi dapat berkembang dengan baik tergantung dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tercermin baik dari segi efektivitas dan efisiensi kegiatan yang dilakukan.

Peranan pegawai sebagai faktor utama suatu perusahaan dalam menyelenggarakan pelayanan secara optimal. Pelayanan yang baik ditentukan oleh seberapa efektif dan efisien suatu tugas dilaksanakan. Semakin cepat dan konsistennya pelayanan yang diberikan maka kualitas pelayanan akan semakin baik. Perusahaan akan memberikan pelayanan yang baik agar kepuasan pelanggan dapat tercapai. Pelaksanaan kegiatan pelayanan perusahaan ditujukan untuk mencapai produktivitas pada pencapaian efisiensi dan efektivitas kerja. Efisiensi terkait dengan metode yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Cara tersebut dapat berupa cara yang paling efisien tetapi pencapaian tujuannya sama sedangkan efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Kepuasan pelanggan akan tercapai apabila pelayanan yang diberikan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Disiplin kerja dapat menunjukkan hasil kerja pegawai, dimana terdapat pegawai yang rajin dalam melaksanakan tanggungjawabnya serta ada juga pegawai yang lalai dalam bekerja. Sehingga dengan adanya disiplin kerja diharapkan pegawai lebih tepat waktu dalam menjalankan segala aktifitas kerja, serta mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenangnya. Hal tersebut hendaknya didukung dengan penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Disiplin kerja juga merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh pegawai karena hal ini berkaitan dengan pemberian pelayanan yang optimal. Namun ironisnya pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar disiplin kerja pegawainya belum efektif, Hal ini disebabkan karena banyaknya permasalahan yang di hadapi oleh para pegawai.

Pegawai disuatu perusahaan diharapkan selalu sigap dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya dalam perusahaan masih terdapat pegawai yang melanggar sehingga menimbulkan ketidakefektifan pegawai yang bersangkutan. Dengan adanya tindakan penegakan disiplin seperti sidak (inspeksi mendadak) belum menjamin penertiban secara efektif terhadap para pegawai yang mangkir/pulang kantor sebelum waktunya. Karena pada realitanya banyak dari mereka yang kembali mangkir dari tugasnya, sehingga penegakan kedisiplinan ini hendaknya mendapat perhatian yang lebih serius.

PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar merupakan salah satu wujud dari pemberdayaan subsektor pertanian atau perkebunan untuk mengacu pengembangan kawasan timur Indonesia. Dimana peran ini mampu mengelola dan menggerakkan kegiatan agribisnis/agroindustri secara sehat, mandiri serta dapat berperan dalam memberdayakan potensi SDM dan SDA.

PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar berada pada daerah strategis yang mudah dijangkau. Kondisi yang demikian tentu menuntut setiap pegawainya harus mampu menunjukkan kinerja terbaik mereka. Oleh karena itu diperlukan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja masing-masing pegawai dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat dan penyelesaian tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya pada organisasi tersebut. Selain itu upaya peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan dengan lebih baik karena kinerja dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja masing-masing pegawai. Begitupun yang terjadi pada pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV. Disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai belum terealisasi

dengan baik sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan perusahaan belum maksimal. Oleh sebab itu disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar terdapat beberapa pegawai yang masih kurang disiplin karena masalah yang kompleks dalam hal SDM, khususnya mengenai masih kurangnya kedisiplinan pegawai dimana belum terealisasinya kedisiplinan dalam perusahaan sehingga masih adanya pegawai yang terlambat saat jam kerja serta pegawai yang sering mangkir. Hal ini menyebabkan kinerja pada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya belum terlaksana sesuai dengan prosedur kinerja PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dan membahasnya dalam judul : **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, Maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, Maka tujuan dari penelitian ini yaitu, Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Kampus Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen dan juga untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberi masukan kepada pihak PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar apabila pelaksanaan disiplin kerja terbukti meningkatkan kinerja pegawai maka organisasi dapat memanfaatkan hasil penelitian ini agar lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai.

3. Bagi Akademis

Karya ilmiah ini dapat dijadikan pengetahuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Senada dalam (Syarief et al., 2022) mendefinisikan SDM dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang etis dan sosial dan dapat dipertanggungjawabkan. Aktivitas berarti melakukan berbagai kegiatan, misalnya melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, orientasi, memotivasi, dan lain-lain.

Menurut (Meda, 2017) Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. (Malayu, 2021).

b. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompenasasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. (Malayu, 2021).

1) Fungsi Manajerial

- a) Perencanaan (*planning*), yaitu kegiatan memperkirakan atau menggambarkan keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi.
- b) Pengorganisasian (*organizing*), yaitu kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- c) Pengarahan (*actuating*), yaitu kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerjasama dan bekerja secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- d) Pengendalian (*controlling*), yaitu kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan

rencana. Bila terjadi penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan.

2) Fungsi Operasional

- a) Pengadaan, yaitu proses penarikan, seleksi, pendapatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang dibutuhkan organisasi.
- b) Pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- c) Kompensasi, yaitu pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
- d) Pengintegrasian, yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e) Pemeliharaan, yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- f) PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), yaitu putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, berakhirnya kontrak kerja dan sebagainya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu unsur yang menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk tetap melakukan segala kegiatannya yang sesuai dengan aturan. Disiplin merupakan perilaku kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang baik akan mempercepat tujuan dari suatu perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sutrisno dalam (Zamrodah, 2019).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan 2008:193 dalam (Zamrodah, 2019).

Dengan demikian disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kemampuan yang berkembang dalam kehidupan seseorang maupun kelompok (Organisasi) yang bertaat azas, peraturan dan norma-norma untuk menerapkan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai dalam bekerja.

Menurut Simamora dalam (Zamrodah, 2019) disiplin merupakan suatu proses yang mengoreksi dan menghukum bawahan karena melanggar peraturan yang ada. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri seseorang dan pelaksanaan sistematis yang menunjukkan tingkat keberhasilan tim kerja dalam suatu organisasi.

Masih menurut Nadezda and Jozef, dalam (Anggrainy et al., 2018) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono dalam (Julianto, 2019) Adapun tujuan disiplin kerja para pegawai, antara lain :

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- 2) Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.

Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

c. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Newstrom dalam (Julianto, 2019) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

d. Prinsip-Prinsip Pendisiplinan

Adapun prinsip-prinsip pendisiplinan menurut Ranupandojo dalam (Anggrainy et al., 2018) adalah sebagai berikut :

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara individu. Pendisiplinan sebaiknya dilakukan dengan memberikan peringatan kepada pegawai. Hendaknya peringatan tidak dilakukan di hadapan orang banyak karena hal ini dapat menyebabkan pegawai yang mendapat teguran akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.
- 2) Pendisiplinan harus bersifat membangun. Selain memberikan peringatan dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan pegawai, Perlu juga memberikan arahan yang disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi kesalahan yang serupa.
- 3) Pendisiplinan harus dilaksanakan dengan segera dan secara langsung. Suatu tindakan baiknya dilakukan dengan segera apabila telah melakukan kesalahan. Oleh karena itu jangan membiarkan masalah menjadi berlarut-larut sehingga membuat pegawai melupakan permasalahan yang ada.
- 4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat dibutuhkan. Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.
- 5) Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen. Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

6) Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali. Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang telah melakukan kesalahan tersebut. Dengan demikian, proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

e. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma organisasi adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Pada umumnya sebagai pegangan pimpinan meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja yang dikemukakan di tuangkan di Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dalam (Julianto, 2019) terdiri atas sanksi disiplin ringan, sanksi disiplin sedang, sanksi disiplin berat.

- 1) Jenis hukuman disiplin ringan
 - a) Teguran lisan
 - b) Teguran tertulis
 - c) Pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Jenis hukuman disiplin sedang
 - a) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
 - b) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
 - c) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- 3) Jenis hukuman disiplin berat
 - a) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - b) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah

- c) Pembebasan dari jabatan
- d) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

f. Indikator Disiplin Kerja

Secara umum kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari perilaku orang tersebut dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam sebuah organisasi / instansi tentu akan mempunyai kinerja yang baik dan dapat menjalankan tugasnya dengan baik pula. Menurut Hasibuan 2010:94 dalam (Mulianti, 2019) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu :

1) Mematuhi semua peraturan organisasi / instansi

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan organisasi/instansi yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk. Jika pegawai mematuhi peraturan organisasi atau instansi maka tujuan organisasi/instansi akan tercapai dengan baik dan tepat.

2) Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan organisasi / instansi diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan organisasi/instansi dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan organisasi/instansi, pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi tentu akan memperhatikan waktu dalam bekerja.

3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi, Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi tentu akan memperhatikan waktu dalam bekerja.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara dalam (Prayogi et al., 2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hamali dalam (Prayogi et al., 2019) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian kinerja di atas, bisa disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan output atau hasil kerja yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai kemampuan yang dimiliki.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara dalam (Hulu, 2021) mengemukakan

bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ialah faktor kemampuan (*Ability*) dan Faktor motivasi (*Motivation*).

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) seseorang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, seseorang yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan dilihat dari pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, seseorang perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dibidangnya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi sebuah situasi kerja. Motivasi ialah kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk bisa terarah dalam mencapai tujuan organisasi.

A. Dale Timple yang dikutip oleh Mangkunegara dalam (Hulu, 2021) mengemukakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal : Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir dalam (Hulu, 2021) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

a) Kemampuan

Merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Seseorang yang memiliki kemampuan maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan benar yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang mempunyai kemampuan yang lebih baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula begitupun sebaliknya.

b) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, Begitupun sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

c) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar dan tepat. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

d) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

e) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), Maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

h) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

i) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

j) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat

diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

m) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

c. Manfaat Penilaian Kinerja

Karyawan dikatakan baik apabila memiliki rasa tanggung jawab terhadap tim kerjanya dan memberikan kontribusi yang bermanfaat untuk organisasi. Menurut Akbar dalam (Kristianti et al., 2021) manfaat dari penilaian kinerja ada 6 yaitu sebagai berikut :

- 1) Penyesuaian data untuk menentukan pemberian kompensasi.
- 2) Adanya identifikasi perbaikan kinerja karyawan.
- 3) Melakukan pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan.
- 4) Menjadi bahan pertimbangan ulang dalam hal penentuan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- 5) Memperoleh kepentingan penelitian karyawan melalui program-program kerja yang diberikan.
- 6) Membantu diagnosis kekuatan dan kelemahan pada karyawan.

d. Indikator – Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara 2009-195 dalam (Mulianti, 2019) indikator-indikator yang di gunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja merupakan seberapa baik karyawan mengajarkan apa yang seharusnya dikerjakan, yang biasanya ini diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, serta hasil kerja. Adanya kualitas kerja yang baik bisa menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat berguna bagi kemajuan suatu organisasi.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja ialah seberapa lama pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kemampuan kerja dari setiap pegawai, oleh karena itu jumlah yang didapatkan dapat dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan. Banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan suatu perusahaan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Kemandirian

Kemandirian sebagai sikap dalam bekerja sesuai dengan identitas diri, memiliki kemampuan untuk berinisiatif, berkreasi dan berinovasi, disiplin pribadi, bertanggung jawab, mampu menyelesaikan tugas rutin secara mandiri, serta mampu mengatasi masalah.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan Empiris adalah Penelitian terdahulu yang relevan dengan tujuan sebagai bahan untuk memperkuat hasil penelitian dan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.



Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Hulu (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias.	Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias.
2.	Firmansyah (2020)	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas	Kedisiplinan dan Produktivitas Kerja Pegawai	Uji Validitas dan Realibilitas, Analisis regresi linear sederhana, Koefisien korelasi product	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan pada dinas social kabupaten bima berpengaruh positif dan

		Sosial Kabupaten Bima		moment, dan Determinasi dengan uji t.	signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas sosial kabupaten bima.
3.	Rizal (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP.	Motivasi Kerja, Kedisiplinan dan Kinerja Guru SMP.	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 46,4%. (2) Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja

					<p>guru SMP.</p> <p>Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP sebesar 21,4%.</p> <p>(3) Terdapat pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP.</p> <p>Motivasi kerja dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP sebesar 50%.</p>
--	--	--	--	--	---

C. Kerangka Pikir

Sesuai dengan judul yaitu disiplin kerja (X) yang merupakan variabel independen dan menurut Hasibuan 2010:94 dalam (Muliati, 2019) ada 3 indikator dalam disiplin kerja yaitu (1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, (2) Penggunaan waktu secara efektif, (3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas. Penulis menggunakan ketiga indikator tersebut dimana mematuhi semua peraturan perusahaan yaitu menaati peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Penggunaan waktu secara Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas seperti dengan melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Variabel kedua yaitu Kinerja Pegawai (Y) yang merupakan variabel dependen dan menurut Mangkunegara (2009-195 dalam Muliati, 2019) ada 4 indikator kinerja yaitu (1) Kualitas kerja adalah mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis. (2) Kuantitas output yaitu mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. (3) Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. (4) Kemandirian sebagai sikap dalam bekerja sesuai dengan identitas diri memiliki kemampuan untuk

berinisiatif, berkreasi dan berinovasi, disiplin pribadi, bertanggung jawab ,mampu menyelesaikan tugas rutin secara mandiri serta mampu mengatasi masalah.

Berdasarkan uraian di atas, Maka dapat digambarkan sebuah kerangka pikir :



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan proporsi atau pernyataan tentang suatu konsep yang masih bersifat sementara dan masih diuji kebenarannya. Dari penjelasan diatas diduga bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengajuan hipotesis yang dirumuskan atau seringkali disebut dengan penelitian penjelasan. Penelitian ini menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antarsatu variabel dengan variabel yang lain, dimana untuk mengetahui hubungan variabel Independen yaitu Disiplin Kerja (X) dan variabel Dependen adalah Kinerja Pegawai (Y).

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini terfokus atau terpusat pada judul yang di angkat oleh peneliti, Apakah terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, Jl. Urip Sumoharjo No. 72-74, Makassar – 90232.

2. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini akan dilakukan dalam jangka waktu kurang lebih 2 bulan dimulai pada bulan Februari – April 2023.

D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kualitatif adalah data yang bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan karyawan dalam perusahaan serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
2. Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu, Data Primer dan Data Sekunder.

1. Data Primer

Data Primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang dilakukan oleh subjek yang dapat dipercaya, yakni subjek penelitian atau informan yang berkenaan dengan variabel yang diteliti atau data yang diperoleh dari responden secara langsung Arikunto, 2010:22 dalam (Mulianti, 2019).

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer. Dalam penelitian ini diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis serta dari studi pustaka. Dapat dikatakan data sekunder ini bisa berasal dari dokumen-dokumen seperti tabel, catatan, SMS, foto dan lain-lain Arikunto, 2010:22 dalam (Mulianti, 2019).

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu objek atau subjek dengan ciri-ciri dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan peneliti untuk diteliti dan dilakukan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar yang berjumlah 140 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah PT. Perkebunan Nusantara XIV dengan penentuan sampel menggunakan Rumus Slovin.

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = 140 / (1 + (140 \times (0,1)^2))$$

$$n = 140 / (1 + 1,4)$$

$$n = 140 / 2,4$$

$$n = 58,33$$

$$n = 58$$

Dimana :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan perhitungan rumus di atas dengan jumlah populasi sebanyak 140 Orang dan Nilai presisi sebesar 10% maka jumlah sampel yang di hasilkan berjumlah 58 orang.

F. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Observasi

Observasi dilakukan untuk mendalami tentang bagaimana pengaruh disiplin kerja serta mengamati kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh para pegawai di PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar, guna mendapatkan atau memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian tersebut.

2) Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu tentang variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

G. Defenisi Operasional

Untuk memberi suatu pemahaman, agar memudahkan peneliti, maka perlu adanya beberapa batasan penelitian dan fokus penelitian ini yang dioperasionalkan melalui indikator sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja adalah kepatuhan terhadap aturan yang ditetapkan oleh suatu organisasi dalam sebuah perusahaan, yang akan melibatkan pimpinan atau manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.
2. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

H. Metode Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah yang dikemukakan, Maka analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, varian, maksimum, minimum, *sum*, *average*, *range*, *kurtosis* dan *skewness*. Uji deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran atau deskripsi dari sebuah informasi, sehingga informasi tersebut dapat dipahami dengan lebih mudah (Sugiyono, 2017).

Berikut adalah skala likert yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui jawaban dari responden melalui kuesioner yaitu:

- a. Sangat tidak setuju (STS): Skor 1
- b. Tidak setuju (TS) : Skor 2
- c. Cukup setuju (CS) : Skor 3
- d. Setuju (S) : Skor 4
- e. Sangat setuju (SS) : Skor 5

Berdasarkan skala tersebut, maka dapat dihitung interval dengan data sebagai berikut :

$$Interval = \frac{\text{Skor Tertinggi (5)} - \text{Skor Terendah (1)}}{\text{Jenang Data (5)}} = 0,8$$

Kategori :

- a. 1,00 – 1,80 = Sangat tidak setuju (STS)
- b. 1,81 – 2,60 = Tidak setuju (TS)
- c. 2,61 – 3,40 = Cukup setuju (CS)
- d. 3,41 – 4,20 = Setuju (S)
- e. 4,21 – 5,00 = Sangat setuju (SS)

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Maka validitas dapat mengukur apakah dalam pernyataan kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Sugiyono, 2017). Pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid

apabila nilai r hitungnya lebih besar dari r tabel yaitu 0,361.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah bentuk suatu uji yang digunakan sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu (Sugiyono, 2017). Kuesioner dinyatakan *reliable* apabila nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

3. Regresi Linear Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel dengan menggunakan variabel bebas (Sugiyono, 2017).

Adapun rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX + c$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

c = Error

Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana karena data-data yang ada di dalam penelitian ini masih bersifat sederhana yaitu hanya ada satu variabel dependen dan satu variabel independen. Regresi linear sederhana mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linear yang melibatkan satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya nilai variabel tergantung.

I. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan regresi linear sederhana dilakukan dengan melakukan uji berikut ini:

1. Uji T

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas. Apabila tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5%, dengan kata lain jika probabilitas $H_a > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan, dan jika probabilitas $H_a < 0,05$ maka dinyatakan signifikan (Sugiyono, 2019).

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t), bertujuan untuk menganalisis atau melihat besarnya suatu pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan kriteria uji parsial, sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung $>$ t tabel berarti hipotesis ditolak, artinya secara bersamaan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti hipotesis diterima, artinya secara bersamaan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil signifikan uji parsial sebagai berikut :

a. Jika signifikannya < 0.05 artinya hipotesis diterima

b. Jika signifikannya > 0.05 maka hipotesis uji parsial ditolak

2. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted* R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Sugiyono, 2019).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar

PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) didirikan pada tanggal 11 Maret 1996 berdasarkan peraturan pemerintahan Nomor 19 tahun 1996. Pendirian PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) ini terulang pada Akta Notaris Harun Kamil, S.H. Nomor 42 tanggal 11 Maret 1996.

Proses pembentukannya diawali dengan pengelompokan 26 buah PT. Perkebunan (Persero menjadi 9 kelompok pada tahun 1994, sebagaimana ditetapkan dalam Surat Keputusan Menteri Pertanian RI Nomor 361/Kpts/07.210/5/1994 tentang Restrukturisasi BUMN Sektor Pertanian. Pengelompokan tersebut adalah dalam rangka optimalisasi skala usaha untuk meningkatkan daya saing menghadapi pasar bebas yang akan dimulai pada tahun 2004 (AFTA). Setelah tahap pengelompokan, maka pada tanggal 11 Maret 1996 dibentuklah 14 buah PT. Perkebunan Nusantara, salah satu diantaranya adalah PT. Perkebunan Nusantara XIV (Persero) yang merupakan penggabungan beberapa Badan Usaha Milik Negara bidang pertanian/perkebunan di Kawasan Timur Indonesia, antara lain:

1. PT Perkebunan XXVIII (Persero)
2. PT Perkebunan XXXII (Persero)

3. PT Bina Mulya Ternak (Persero)
4. Eks Proyek PT Perkebunan XXIII (Persero) di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, dan Sulawesi Tenggara.

Pada tanggal 17 September 2014 berdasarkan peraturan pemerintah RI No. 72 tentang penambahan penyertaan modal Negara Republik Indonesia kedalam modal perusahaan perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III, saham pemerintah di PT Perkebunan Nusantara I, II, IV s/d dialihkan ke perusahaan Perseroan (Persero) PT Perkebunan Nusantara III sebesar 90% (HOLDING PT Perkebunan Nusantara Group).

PTPN XIV memiliki empat Unit Usaha Kelapa Sawit, yakni Kebun & PKS Luwu, Kebun Keera-Marangin, Kebun Malili, dan Kebun Asera dengan produk berupa minyak sawit dan kernel. Hingga tahun 2020, luas Tanaman Menghasilkan (TM) mencapai 5.270 ha, terdiri dari tanaman dewasa seluas 3.027 ha (57%), tanaman remaja seluas 541 ha (10%), tanaman muda seluas 1.703 ha (32%).

PTPN XIV juga memiliki tiga Unit Pabrik Gula (PG) yang terletak di Sulawesi Selatan, yakni PG Bone, PG Camming dan PG Takalar, dengan produk berupa Gula Kristal Putih (GKP) dan Tetes. Luas lahan yang ditanami tebu mencapai 12.625 ha, dengan produksi gula tahun 2020 mencapai 55.250 ton dan tetes mencapai 32.274 ton.

PTPN XIV pun memiliki dua Unit Kebun Karet, yakni Unit Kebun Awaya/Telpaputih di Pulau Seram dan Unit Kebun Beteleme di Kabupaten Morowali, dengan produk berupa karet kering (SIR-20 dan Brown Crepe).

Hingga tahun 2020, luas Tanaman Menghasilkan (TM) mencapai 2.512 ha, dengan komposisi tanaman renta seluas 1.476 ha (59%), tanaman muda seluas 740 ha (29%), dan 12% lainnya adalah tanaman tua, dewasa dan remaja. Selain itu, PTPN XIV memiliki 2 Kebun Kelapa, yakni di Kebun Awaya/Telpaputih dan di Kebun Minahasa- Halmahera, dengan produk berupa kopra dan kelapa kupas. Luas Tanaman Menghasilkan mencapai 3.800 ha. PTPN XIV juga memiliki lahan seluas +/- 7.900 ha yang dijadikan Ranch Sapi, yakni Ranch Kabarut di Pulau Sumba, Nusa Tenggara Timur, dengan produk berupa sapi. Hingga tahun 2020, jumlah sapi mencapai 1.724 ekor.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi perusahaan agribisnis yang sehat, inovatif, tangguh, dan berkarakter dalam mendukung kemajuan Negeri.

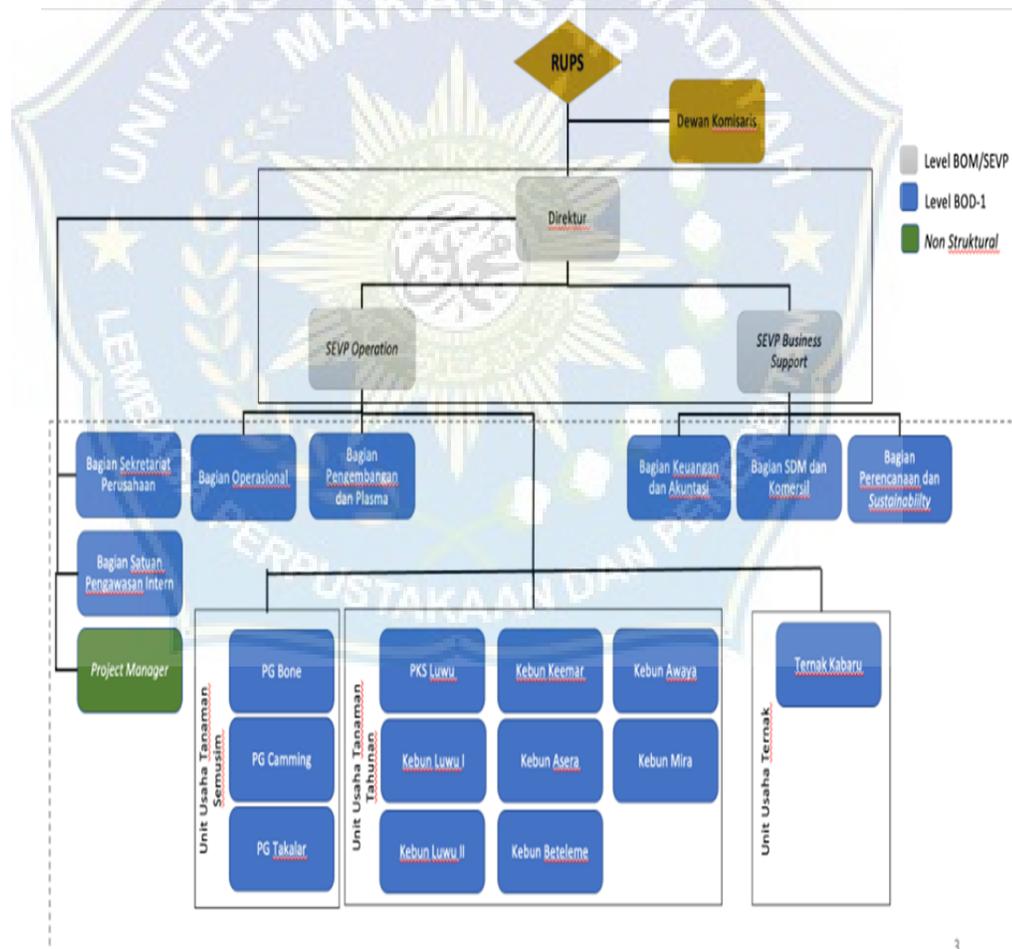
b. Misi

- 1) Perbaiki sistem pengelolaan untuk meningkatkan produksi, produktivitas, dan kualitas pada unit usaha secara berkelanjutan dengan fokus utama pada komoditas kelapa sawit dan tebu.
- 2) Meningkatkan kompetensi dan profesionalisme Sumber Daya Manusia melalui pengelolaan organisasi dan engagement karyawan yang kuat.
- 3) Membangun rantai nilai yang handal dan adaptif.
- 4) Meningkatkan nilai tambah bagi shareholder melalui optimalisasi aset secara efektif dan efisien dengan menerapkan tata kelola yang baik.

- 5) Meningkatkan kepercayaan stakeholder melalui sinergitas kemitraan yang harmonis.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah pembagian fungsi dalam suatu organisasi. Adanya struktur organisasi, diharapkan suatu sistem kerja dapat berjalan dengan lancar sehingga memberikan stabilitas dan kontinuitas yang baik pada perusahaan. Berikut struktur organisasi PT.Perkebunan Nusantara XIV Makassar.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar

4. Job Description

a. Direktur utama

Tugas pokok bersama direksi lainnya.

- 1) Menetapkan misi dan perencanaan strategis.
- 2) Menetapkan dan mengembangkan budaya perusahaan, ethos kerja, hubungan industrial dan visi perusahaan.
- 3) Memimpin dan mengurus perusahaan sesuai tujuan perusahaan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.
- 4) Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perusahaan.

b. SEVP operation

Tugas pokok menetapkan misi dan perencanaan strategis.

- 1) Menetapkan dan mengembangkan budaya perusahaan, ethos kerja, hubungan industrial dan visi perusahaan.
- 2) Memimpin dan mengurus perusahaan sesuai tujuan perusahaan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.
- 3) Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perusahaan.
- 4) Dengan tugas khusus: meningkatkan efisiensi penggunaan Sumber Daya untuk pencapaian produksi dan produktivitas serta mutu yang optimal.

c. SEVP Business Support

Tugas pokok bersama-sama direksi lainnya :

- 1) Menetapkan misi dan perencanaan strategis.
- 2) Menetapkan dan mengembangkan budaya perusahaan, ethos kerja, hubungan industrial dan visi perusahaan.
- 3) Memimpin dan mengurus perusahaan sesuai tujuan perusahaan dan senantiasa berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Menguasai, memelihara dan mengurus kekayaan perusahaan.
- 4) Dengan tugas khusus: mengelola Sumber Daya Keuangan untuk meningkatkan profitabilitas usaha menuju kinerja perusahaan yang sehat.

d. Sekretariat Perusahaan (Sekper)

- 1) Membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian di Bagian Sekper & Umum, yang merupakan bagian yang berfungsi sebagai Sekretaris Perusahaan dan pengendalian masalah-masalah humas dan protokoler, Pengolahan Data Elektronik (PDE) dan kesekretariatan.
- 2) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangannya yang menyangkut bidang tugas Sekretaris Perusahaan.

e. Bagian Operasional, Pengembangan dan Plasma

- 1) Membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan yang meliputi perencanaan, pengembangan, pengorganisasian, pelaksanaan dan

pengendalian di Bagian Teknik dan Tehnologi yang meliputi semua kesiapan operasional perusahaan dalam mengelola semua proses produksi baik sarana maupun prasarana pada kegiatan perencanaan dan pengembangan perusahaan.

- 2) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangannya yang menyangkut bidang tugas teknologi dan pengembangan.
- 3) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangannya yang menyangkut bidang tugas plasma.
- 4) Membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian di Bagian Tanaman serta mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang plasma.

f. Bagian Akuntansi dan Keuangan

- 1) Membantu Direksi dalam menjalankan didalam menyusun, melaksanakan dan mengamankan kebijaksanaan perusahaan dalam bidang Akuntansi.
- 2) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangannya yang menyangkut bidang tugas Akuntansi.
- 3) Tugas Pokok dan Fungsi bagian keuangan : Membantu Direksi dalam menjalankan di dalam menyusun, melaksanakan dan mengamankan kebijaksanaan perusahaan dalam bidang akuntansi, keuangan, dan pengendalian dan anggaran belanja perusahaan.

g. Bagian SDM dan Komersil

- 1) Membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian di Bagian SDM.
- 2) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangannya yang menyangkut bidang tugas SDM.
- 3) Membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dibagian pemasaran dan mengikuti perkembangan ilmu dibidang pemasaran.
- 4) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangan yang menyangkut bidang tugas bagian pemasaran.
- 5) Pada bagian Pengadaan : Membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian di bagian pengadaan bahan/barang dan jasa serta mengikuti perkembangan ilmu di bidang pengadaan.
- 6) Serta menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangan yang menyangkut bidang tugas bagian pengadaan barang dan jasa.

h. Bagian Perencanaan dan Sustainability

- 1) Membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pengendalian kegiatan Perencanaan Perusahaan.

2) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan yang menyangkut bidang tugas Bagian Perencanaan dan Sustainability.

i. Bagian Satuan Pengawasan Intern (SPI)

1) Membantu Direktur Utama dalam mengadakan penilaian dan evaluasi atas terlaksananya sistem pengendalian manajemen serta memberikan saran– saran perbaikannya.

2) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangan yang menyangkut bidang tugas dan tanggung jawab SPI.

j. Project Manajer

1) Membantu Direksi dalam menjalankan kebijakan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian di Bagian Project Manajer.

2) Menyusun rencana kerja, prosedur, rincian kerja, pelaksanaan dan pengembangannya yang menyangkut bidang tugas Project Manajer.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik dari jenis kelamin responden dapat dikelompokkan menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan, lebih jelasnya disajikan dalam bentuk tabel berikut :

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (jumlah orang)	Persentase
Laki-laki	26	45%
Perempuan	32	55%
Total	58	100%

Sumber data: Data diolah, 2023

Berdasarkan uraian tabel 4.1 dapat dideskripsikan bahwa karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar yang menjadi responden sebanyak 58 orang, dengan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang dengan persentase 45%, dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang dengan persentase 55%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Persentase Usia

Usia	Frekuensi (jumlah orang)	Persentase(%)
≤ 25 Tahun	30	52%
26 - 35 Tahun	20	35%
36 - 45 Tahun	6	10%
> 46Tahun	2	3%
Total	58	100%

Sumber data: Data diolah, 2023

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pada 58 responden, persentase terbanyak berada pada usia ≤ 25 Tahun sebanyak 30 orang (52%). Selanjutnya responden diusia 26-35 tahun sebanyak 20 orang (35%). Diusia 36-45 tahun sebanyak 6 orang (10%). Dan usia > 46 tahun sebanyak 2 orang (3%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (jumlah orang)	Persentase
SMA	13	23%
DIPLOMA III	6	10%
S1	36	62%
S2	3	5%
S3	0	0%
Total	58	100%

Sumber data: Data diolah, 2023

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pada 58 responden, dengan tingkat pendidikan terakhir pada lulusan SMA sebanyak 13 orang (23%), lulusan Diploma III sebanyak 6 orang (10%), lulusan S1 sebanyak 36 orang (62%), lulusan S2 sebanyak 3 orang (5%), dan terendah pada lulusan S3 sebanyak 0.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (jumlah orang)	Persentase
≤ 5 Tahun	38	66%
5 - 10 Tahun	12	21%
11 - 15 Tahun	6	10%
≥ 15 Tahun	2	3%
Total	58	100%

Sumber data: Data diolah, 2023

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 58 responden, terdapat responden yang memiliki lama bekerja ≤ 5 tahun sebanyak 38 orang (66%), Selanjutnya responden yang bekerja dalam rentang waktu 5-10 tahun sebanyak 12 orang (21%), Responden yang bekerja dalam rentang

waktu 11-15 tahun sebanyak 6 orang (10%), dan terakhir lama bekerja \geq 15 tahun sebanyak 2 orang (3%).

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pernyataan pada kuesioner. Adapun pengukuran yang digunakan dalam mengukur variabel Disiplin Kerja (X1) dan Kinerja Pegawai (X2) yaitu Skala Likert sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

a. Disiplin Kerja

Tabel 4. 5 Distribusi Variabel Penelitian Disiplin Kerja (X)

No	Variabel X	ALTERNATIF JAWABAN										Mean	Total
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	X1	13	22.4%	38	65.5%	6	10.3%	0	0	1	1,70%	4,06	58
2	X2	19	32.7%	32	55%	5	8.6%	2	3.4%	0	0	4,17	58
3	X3	22	38%	34	58.6%	2	3.4%	0	0	0	0	4,34	58
4	X4	20	34.4%	36	62%	0	0	2	3.4%	0	0	4,27	58
5	X5	25	43%	33	56.8%	0	0	0	0	0	0	4,43	58
6	X6	23	39.6%	35	60.3%	0	0	0	0	0	0	4,39	58
7	X7	24	41.3%	32	55%	2	3.4%	0	0	0	0	4,37	58
8	X8	24	41.3%	32	55%	2	3.4%	0	0	0	0	4,29	58
9	X9	20	34.4%	35	60.3%	3	5%	0	0	0	0	4,37	58

Sumber data : Data diolah, 2023

Dari pengelolaan data pada tabel 4.5 pada variabel X1 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 38 orang (65,5%) dengan nilai mean sebesar 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.

Pada pertanyaan X2 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 32 orang (55%) dengan nilai mean 4,17. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan.

Pada pertanyaan X3 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 34 orang (58,6%) dengan nilai mean 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mengerti dan memahami aturan dengan sanksi yang telah ditetapkan di perusahaan.

Pada pertanyaan X4 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 36 orang (62 %) dengan nilai mean 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja dengan cepat dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dalam perusahaan.

Pada pertanyaan X5 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 33 orang (56,8%) dengan nilai mean 4,43. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memahami dengan baik peraturan dalam bekerja.

Pada pertanyaan X6 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 35 orang (60,3%) dengan nilai mean 4,39. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan.

Pada pertanyaan X7 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 32 orang (55%) dengan nilai 4,37. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bekerja sesuai fungsi dan tugas yang ada dalam perusahaan.

Pada pertanyaan X8 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 32 (55%) dengan nilai mean 4,29. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan.

Pada pertanyaan X9 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 35 orang (60,3%) dengan nilai mean 4,37. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan masalah pekerjaan secara bersama-sama di dalam perusahaan.

b. Kinerja Pegawai

Tabel 4. 6 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Kinerja Pegawai (Y)

No	Variabel Y	ALTERNATIF JAWABAN										Mean	Total
		SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	Y1	22	38%	29	50%	7	12%	0	0	0	0	4,25	58
2	Y2	27	46.5%	29	50%	2	3.4%	0	0	0	0	4,43	58
3	Y3	23	39.6%	26	44.8%	5	8.6%	4	6.8%	0	0	4,17	58
4	Y4	12	20.6%	42	72.4%	2	3.4%	2	3.4%	0	0	4,10	58
5	Y5	21	36.2%	36	62%	1	1.7%	0	0	0	0	4,34	58
6	Y6	31	53.4%	24	41.3%	3	5.1%	0	0	0	0	4.48	58
7	Y7	21	36.2%	37	63.7%	0	0%	0	0	0	0	4,36	58
8	Y8	19	32.7%	38	65.5%	1	1.7%	0	0	0	0	4,31	58
9	Y9	15	25.8%	33	56.8%	10	17.2%	0	0	0	0	4,08	58
10	Y10	21	36.2%	29	50%	6	10.3%	2	3.4%	0	0	4,18	58
11	Y11	22	38%	27	46.5%	5	8.6%	4	6,8%	0	0	4,15	58
12	Y12	27	46.5%	28	48.2%	3	5.1%	0	0	0	0	4,41	58

Sumber data : Data diolah, 2023

Dari pengelolaan data pada tabel 4.6 pada variabel Y1 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 29 orang (50%) dengan nilai mean 4,25. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pegawai berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan pegawai lainnya dalam suatu perusahaan.

Pada pertanyaan Y2 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 29 orang (50 %) dengan nilai mean 4,43. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan dalam bekerja dalam perusahaan.

Pada pertanyaan Y3 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 26 orang (44,8%) dengan nilai mean 4,17. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada pertanyaan Y4 sebagian besar responden banyak menjawab “Setuju” yang berjumlah 42 orang (72,4%) dengan nilai mean 4,10. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Pada pertanyaan Y5 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 36 orang (62%) dengan nilai mean 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan di dalam suatu perusahaan.

Pada pertanyaan Y6 sebagian besar responden menjawab “Sangat Setuju” yang berjumlah 31 orang (53,4%) dengan nilai mean 4,48. Hal ini

menunjukkan bahwa pegawai berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja.

Pada pertanyaan Y7 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 37 orang (63,7%) dengan nilai mean 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pada pertanyaan Y8 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 38 orang (65,5%) dengan nilai mean 4,31. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai menyusun agenda pekerjaan agar dapat diselesaikan sebelum waktu yang ditentukan.

Pada pertanyaan Y9 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 33 orang (56,8%) dengan nilai mean 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat tidak menunggu lama saat sedang bertransaksi dengan pegawai.

Pada pertanyaan Y10 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 29 orang (50%) dengan nilai mean 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja sama secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik.

Pada pertanyaan Y11 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 27 orang (46,5%) dengan nilai mean 4,15. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari perusahaan.

Pada pertanyaan Y12 sebagian besar responden menjawab “Setuju” yang berjumlah 28 orang (48,2%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai

mempunyai inisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan apabila dibutuhkan.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas

Untuk menguji validitas suatu instrument penelitian, peneliti menggunakan alat bantu SPSS (*Statistic Package For Social Science*), dimana dalam penelitian ini menggunakan nilai signifikan 5% dari seluruh responden yang berjumlah 58 orang. Dapat diperoleh r tabel sebesar 0,258. Dengan syarat suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1	0,594	0,258	Valid
X2	0,488	0,258	Valid
X3	0,675	0,258	Valid
X4	0,740	0,258	Valid
X5	0,587	0,258	Valid
X6	0,600	0,258	Valid
X7	0,549	0,258	Valid
X8	0,611	0,258	Valid
X9	0,579	0,258	Valid

Sumber data : Data primer 2023, SPSS 25

Berdasarkan hasil olah data SPSS menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam setiap variabel disiplin kerja (X), dikatakan valid karena nilai r hitung > nilai r tabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1	0,584	0,258	Valid
Y2	0,561	0,258	Valid
Y3	0,539	0,258	Valid
Y4	0,619	0,258	Valid
Y5	0,590	0,258	Valid
Y6	0,666	0,258	Valid
Y7	0,608	0,258	Valid
Y8	0,648	0,258	Valid
Y9	0,425	0,258	Valid
Y10	0,635	0,258	Valid
Y11	0,545	0,258	Valid
Y12	0,662	0,258	Valid

Sumber data : Data primer 2023, SPSS 25

Berdasarkan hasil olah data SPSS versi 25 menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam setiap variabel Kinerja Pegawai (Y) dikatakan valid karena nilai r hitung > r tabel dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, teknik yang digunakan pada uji realibilitas yaitu teknik Cronbach's Alpha. Teknik ini digunakan untuk mengukur sikap kriteria instrumen yang dimana dapat dikatakan reliable apabila koefisien reliabilitas diatas 0,60.

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Tingkat Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja (X)	9	0,772	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	12	0,816	0,60	Reliabel

Sumber data : Data primer 2023, SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.9 Dapat dilihat bahwa nilai cronbach Alpha yang diperoleh pada variabel X (Disiplin Kerja) sebesar 0,772 , dan variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,816. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel karna memenuhi syarat koefisien reliabilitas diatas 0,60.

4. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu model yang digunakan untuk menentukan ketetapan prediksi dan pengaruh yang terjadi antara variabel independent atau Disiplin Kerja (X) terhadap variabel dependen atau Kinerja Pegawai (Y). Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS 25. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,476	6,509		3,761	.000
	Disiplin Kerja (X)	.693	.167	.484	4,136	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data : Data pimer 2023, SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.10 adapun persamaan regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = 24,476 + 0,693X$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 24,476 artinya jika disiplin kerja nilainya 0, maka kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar nilainya sebesar 24,476.
- b. Koefisien regresi variabel kinerja pegawai sebesar 0,693 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,693. Koefisien bernilai positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, Sehingga semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 4. 11 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,476	6,509		3,761	.000
	Disiplin Kerja (X)	.693	.167	.484	4,136	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber data : Data pimer 2023, SPSS 25

Berdasarkan hasil olah data SPSS versi 25, pada tabel 4.11 menunjukkan bahwa nilai T hitung disiplin kerja (X) sebesar 4,136 > nilai T tabel sebesar 2,003 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000 < 0,05. Maka berdasarkan pengambilan keputusan dalam uji T dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesisnya diterima artinya, Disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar.

b. Uji R (Koefisien Determinasi)

Tabel 4. 12 Hasil Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.234	.220	3,96686

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber data : Data pimer 2023, SPSS 25

Dari hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R

square) sebesar 0,234. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Disiplin Kerja) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat Disiplin Kerja sebesar 23,4% sedangkan sisanya 76,6 % dipengaruhi variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kepuasan Kerja dan Motivasi.

C. Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar

Penelitian ini, bertujuan untuk menguji Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Dimana hasil Penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Hal ini didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban Sangat Setuju dan Setuju apabila pelayanan diukur menggunakan Indikator Reliabilitas.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Hulu (2021) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias". Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil Uji Regresi linear sederhana dimana koefisien regresi bernilai positif dengan nilai sebesar 0,693 dan berdasarkan hasil uji T dari variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang menunjukkan nilai probabilitas atau nilai t hitung sebesar $4,136 >$ nilai t tabel sebesar 2,003 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, Adapun saran dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Disarankan kepada pihak manajemen perusahaan lebih meningkatkan Disiplin Kerja sehingga terciptanya kinerja pegawai yang baik dan berkualitas dalam suatu perusahaan.
- b. Diharapkan agar peneliti selanjutnya mampu memperluas penelitiannya yang berhubungan dengan Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai sehingga diperoleh informasi yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Implikasinya pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 1–10.
- Firmansyah, D. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima the Influence of Discipline on Employee Productivity in the Social Department of Bima District. *Dimensi*, 9(2), 202–216.
- Hulu, S. K. (2021). Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias The Effect Of Work Discipline On Employee Performance At The Boto Mozoi Sub-District Office , Nias Regency Syukur Kasieli Hulu Jurnal EMBA Vol . 9 No . 4 Oktober 2021 , Hal . 332-341 S . K . Hulu . Pengaruh Disiplin Kerja t. *Jurnal EMBA*, 9(4), 332–341.
- Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42–58.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101.
- Malayu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara*.
- Meda, O. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Gaya Kepemimpinan. 90500121057, 6.
- Mulianti. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Walenrang Kabupaten Luwu.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681(2), 666–670.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15.
- Sugiyono. (2017b). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (26th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Generalisasi. 43. 43–51.
- Syarief, F., Kurniawan, A., Dwanita Widodo, Z., Nugroho, H., Siregar, E., Aprica Isabella, A., I Kairupan, D. J., Hasrudy Siregar, Z., Zamrodah, Y., Jahri, M.,

Wayan Gede Suarjana, I., & Prambudi Utomo, K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Zamrodah, Y. (2019). *Kepemimpinan Dan Semangat Kerja Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru*. 15(2), 1–23.





LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner



KUESIONER PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR

Kepada Yth,

Bapak / Ibu Pegawai PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Nurhaina, mahasiswa universitas Muhammadiyah Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia. Saat ini sedang menyusun skripsi dengan topik "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kineja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar". Sehubungan dengan hal ini, dengan hormat saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah saya lampirkan. Informasi yang telah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan data skripsi ini.

Perlu saya sampaikan bahwa informasi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan dijamin oleh peneliti. Demikian atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah memberi kontribusi meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Peneliti,

Nurhaina

A. Petunjuk: Berilah tanda check list (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan pilihan anda.

B. Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

CS : Cukup Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

C. Identitas Responden

1. Nama (Inisial) :

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

3. Umur : ≤ 25 Tahun 26 - 35 Tahun 36 - 45 Tahun ≥ 46
Tahun

4. Pendidikan : SMA Diploma III S1 S2 S3

5. Lama Bekerja : < 5 Tahun 5-10 Tahun 11-15 Tahun ≥ 15 Tahun

1. Disiplin Kerja (X)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Mematuhi Semua Peraturan Perusahaan						
1	Pegawai selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.					
2	Pegawai selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan.					
3	Pegawai mengerti dan memahami aturan dan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan.					
Penggunaan Waktu Secara Efektif						
4	Pegawai mampu bekerja cepat dan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.					
5	Pegawai memahami dengan baik peraturan dalam bekerja					
6	Pegawai tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan.					
Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan Dan Tugas						
7	Pegawai bekerja sesuai fungsi dan tugas yang ada.					
8	Pegawai selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan.					
9	Pegawai dapat menyelesaikan masalah pekerjaan secara bersama – sama.					

2. Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	S	SS
Kualitas						
1	Setiap pegawai berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan pegawai lainnya.					
2	Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan.					
3	Pegawai mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.					
Kuantitas						
4	Pegawai berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.					
5	Pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.					
6	Pegawai berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja.					
Ketepatan Waktu						
7	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
8	Pegawai menyusun agenda pekerjaan agar dapat diselesaikan sebelum waktu yang ditentukan.					
9	Masyarakat tidak menunggu lama saat sedang bertransaksi dengan pegawai.					
Kemandirian						

10	Pegawai mampu bekerja secara mandiri sehingga dapat menjalankan fungsi pekerjaan dengan baik.					
11	Pegawai selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari perusahaan.					
12	Pegawai mempunyai inisiatif membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan apabila dibutuhkan.					



35	5	5	5	5	4	5	5	5	4	43
36	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
37	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
38	3	2	3	5	5	5	4	5	5	37
39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
40	4	4	5	5	5	5	4	5	5	42
41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
42	4	4	4	5	5	4	4	5	4	39
43	4	4	5	5	5	5	4	4	5	41
44	4	4	4	4	4	4	3	3	4	34
45	5	4	4	4	4	4	5	4	4	38
46	3	3	4	4	4	4	3	3	4	32
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
56	3	4	4	4	4	4	5	5	4	37
57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

Tabulasi Data Kinerja Pegawai (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total
1	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	52
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
3	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52
4	5	4	2	4	4	5	5	4	4	5	2	5	49
5	5	4	2	4	4	5	5	4	4	5	2	5	49
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	5	5	4	2	4	5	4	4	5	2	4	5	49
8	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	44
9	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57

11	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	50
12	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	51
13	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
14	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	52
15	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	52
16	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	52
17	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	56
18	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
19	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
20	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	57
21	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	50
22	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	58
23	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52
24	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	52
25	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	52
26	5	4	2	4	4	5	5	4	4	5	2	5	49
27	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	52
28	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	49
29	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	51
30	5	5	4	2	4	5	4	4	5	2	4	5	49
31	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	44
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	57
33	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	50
34	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	58
35	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
36	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	52
37	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	52
38	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	56
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
40	5	4	2	4	4	5	5	4	4	5	2	5	49
41	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	4	50
42	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	52
43	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	52
44	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	44
45	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	42
46	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	43
47	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47

51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
53	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	51
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	48
57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48



Lampiran 3 Hasil SPSS

Hasil SPSS

Hasil Uji Deskriptif Variabel

Variabel Disiplin Kerja (X)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	58	1,00	5,00	4,0690	0,69742
X2	58	2,00	5,00	4,1724	0,72880
X3	58	3,00	5,00	4,3448	0,54778
X4	58	2,00	5,00	4,2759	0,64327
X5	58	4,00	5,00	4,4310	0,49955
X6	58	4,00	5,00	4,3966	0,49345
X7	58	3,00	5,00	4,3793	0,55654
X8	58	3,00	5,00	4,2931	0,56222
X9	58	4,00	5,00	4,3793	0,48945
TOTAL	58	32,00	45,00	38,7414	3,13755
Valid N (listwise)	58				

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	58	3,00	5,00	4,2586	0,66386
Y2	58	3,00	5,00	4,4310	0,56544
Y3	58	2,00	5,00	4,1724	0,86121
Y4	58	2,00	5,00	4,1034	0,61243
Y5	58	3,00	5,00	4,3448	0,51476
Y6	58	3,00	5,00	4,4828	0,59946
Y7	58	4,00	5,00	4,3621	0,48480
Y8	58	3,00	5,00	4,3103	0,50287
Y9	58	3,00	5,00	4,0862	0,65653
Y10	58	2,00	5,00	4,1897	0,75989

X8	Pearson Correlation	0,127	-0,083	0,179	.597**	.479**	.459**	.367**	1	.354**	.611**
	Sig. (2-tailed)	0,344	0,537	0,179	0,000	0,000	0,000	0,005		0,006	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X9	Pearson Correlation	-0,027	0,158	0,223	.498**	.396**	.311*	.429**	.354**	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	0,843	0,237	0,092	0,000	0,002	0,018	0,001	0,006		0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	.594**	.488**	.675**	.740**	.587**	.600**	.549**	.611**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Case Processing Summary

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	58	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,772	9

Y9	Pearson Correlation	.310*	0,040	0,128	-0,023	0,066	0,160	.341**	.290*	1	0,178	0,163	.357**	.425**
	Sig. (2-tailed)	0,018	0,766	0,337	0,866	0,621	0,231	0,009	0,027		0,182	0,220	0,006	0,001
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y10	Pearson Correlation	.284*	0,092	-0,024	.673**	.323*	.412**	.525**	.348**	0,178	1	0,197	.562**	.635**
	Sig. (2-tailed)	0,031	0,491	0,858	0,000	0,013	0,001	0,000	0,007	0,182		0,138	0,000	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y11	Pearson Correlation	-0,072	.295*	.607**	0,237	.435**	0,125	-0,096	.498**	0,163	0,197	1	0,079	.545**
	Sig. (2-tailed)	0,591	0,025	0,000	0,073	0,001	0,349	0,475	0,000	0,220	0,138		0,557	0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y12	Pearson Correlation	.570**	0,243	-0,005	.266*	.329*	.662**	.568**	.268*	.357**	.562**	0,079	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,066	0,972	0,043	0,012	0,000	0,000	0,042	0,006	0,000	0,557		0,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL	Pearson Correlation	.584**	.561**	.539**	.619**	.590**	.666**	.608**	.648**	.425**	.635**	.545**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	58	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,816	12

Uji T

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24,476	6,509		3,761	0,000
	Disiplin Kerja	0,693	0,167	0,484	4,136	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	0,234	0,220	3,96686

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Lampiran 4 Izin Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp.066972 Fax (0411)065588 Makassar 90221 e-mail lp3m@unismuh.ac.id

Nomor : 501/05/C.4-VIII/II/1444/2023

26 Rajab 1444 H

Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal

17 February 2023 M

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan

di -

Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 89/05/A-2-II/II/44/2023 tanggal 17 Februari 2023, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : NURHAINA

No. Stambuk : 10572 1123719

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

"PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR"

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 23 Februari 2023 s/d 23 April 2023.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ketua LP3M,

Dr. Ir. Abubakar Idhan, MP.
 NBM-1017716



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **2807/S.01/PTSP/2023** Kepada Yth.
Lampiran : - Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara
Perihal : Izin penelitian XIV Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 501/05/C.4-VIII/II/1444/2023 tanggal 17 februari 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **NURHAINA**
Nomor Pokok : 105721123719
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)
Alamat : Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **23 februari s/d 23 April 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 20 Februari 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA
Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



Makassar, 23 Februari 2023

Nomor : 015/06-N14/PEN/II/2023
 Lampiran : -
 Perihal : **Persetujuan Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
**Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu
 Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan**
 di -
 Tempat

Dengan hormat,
 Menunjuk surat Saudara Nomor: 2804 s/d 2815/S.01/PTSP/2023 tanggal 20 Februari
 2023 tentang Permohonan Izin Melaksanakan Penelitian Mahasiswa(i) atas nama:

NO	NAMA	STAMBUK	KONSENTRASI	PENEMPATAN
1	Frytia Wulandari	105721122719	Manajemen	Kantor Direksi
2	Rika Mustika Mansur	105721123519	Manajemen	Kantor Direksi
3	Nurhaina	105721123719	Manajemen	Kantor Direksi
4	Rismawati	105721113519	Manajemen	Kantor Direksi
5	Nora	105721123319	Manajemen	Kantor Direksi
6	Nurul Asmi Muhadra	105721120119	Manajemen	Kantor Direksi

Dengan ini disampaikan keputusan **Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV** bahwa pada prinsipnya menyetujui pelaksanaan Penelitian pada bulan Maret 2023 dengan ketentuan sebagai berikut:

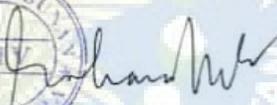
1. Selama melaksanakan kegiatan yang bersangkutan wajib mentaati semua peraturan yang berlaku di Perusahaan.



2. Perusahaan tidak memberikan fasilitas seperti konsumsi, transportasi, akomodasi dan pelayanan kesehatan bagi Mahasiswa yang bersangkutan, sehingga apabila terjadi kecelakaan akibat kelalaian pribadi pada saat melaksanakan kegiatan merupakan tanggung jawab yang bersangkutan.
3. Menunjukkan sertifikat vaksin tahap ketiga atau bagi yang belum melakukan booster wajib untuk menunjukkan surat keterangan sehat dari dokter & hasil Rapid Test yang negatif, serta menerapkan **3M** (Memakai masker, mencuci tangan, menjaga jarak) untuk memutuskan mata rantai penyebaran Covid-19.
4. Data yang diambil hanya digunakan untuk kepentingan perkuliahan, **tidak diperbolehkan mengambil data korporasi yang menyangkut keuangan dan segala sesuatu yang bersifat rahasia bagi perusahaan.**
5. Menyerahkan 1 (satu) eksemplar foto copy laporan penelitian kepada Direksi PTPN XIV c.q. Bagian SDM & umum Kantor Direksi.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA XIV


Rohana M Harahap
 Pjs Kabag SDM & Umum

Tindakan:

- Arsip

Lampiran 5 Dokumentasi





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Nurhaina

NIM : 105721123719

Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	5 %	10 %
2	Bab 2	14 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	7 %	10 %
5	Bab 5	2 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 12 Juni 2023

Mengetahui

Kepala UPT Perpustakaan dan Penerbitan,



Nurhaina, S.Hum., M.I.P
NIDN. 964 591

BAB I Nurhaina - 105721123719

by Tahap Tutup



Submission date: 12-Jun-2023 01:23PM (UTC+0700)
Submission ID: 2114274076
File name: BAB_I_-_2023-06-12T132259.375.docx (16.46K)
Word count: 884
Character count: 6045

BAB I Nurhaina - 105721123719

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

adoc.pub

Internet Source

2%

2

repository.unpas.ac.id

Internet Source

2%

3

ferrystoner.blogspot.com

Internet Source

1%

Exclude quotes

Exclude matches

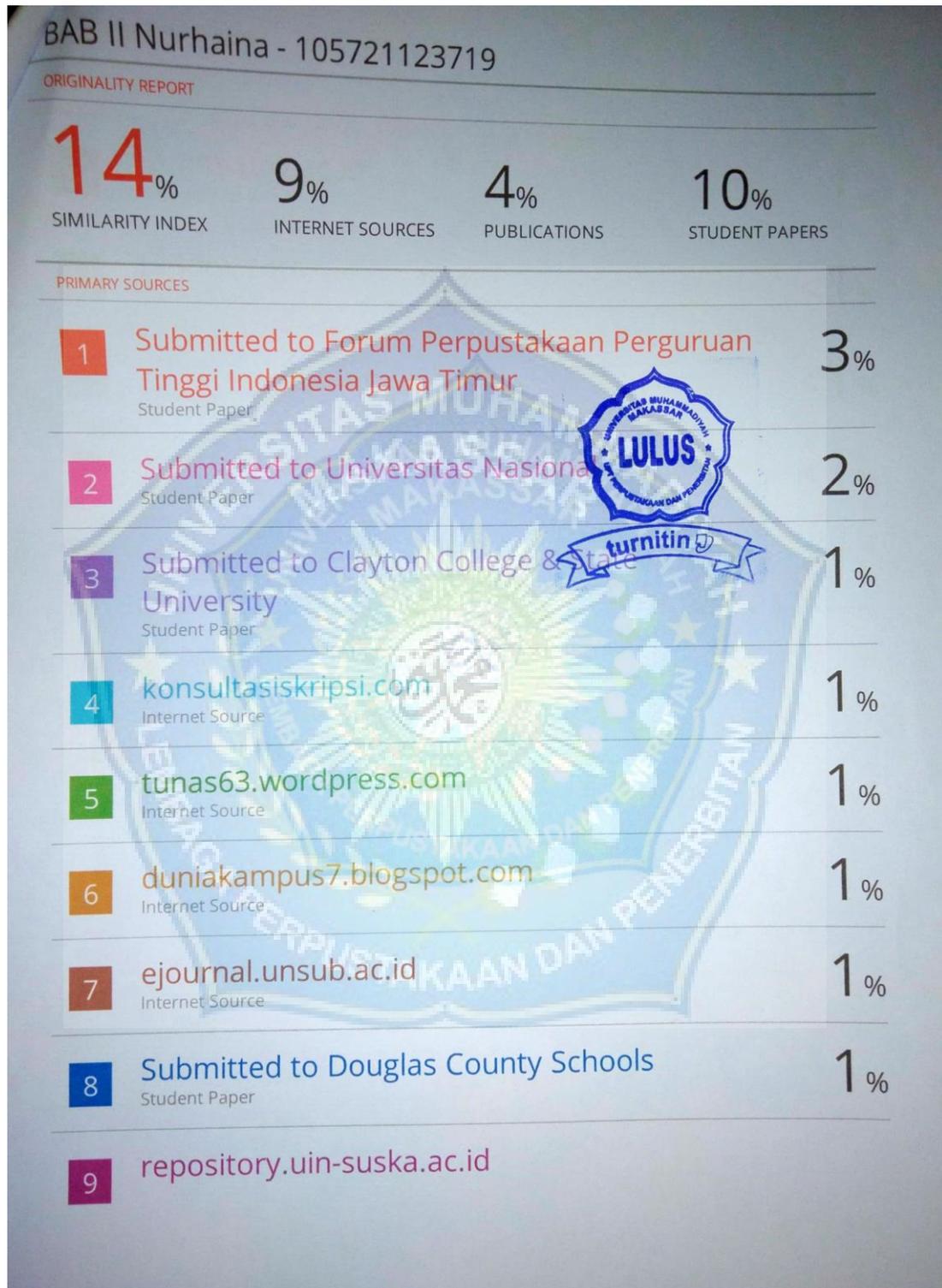
Exclude Bibliography



BAB II Nurhaina - 105721123719

by Tahap Tutup

Submission date: 12-Jun-2023 01:26PM (UTC+0700)
Submission ID: 2114275916
File name: BAB_II_-_2023-06-12T132259.999.docx (187.15K)
Word count: 3127
Character count: 20894



	Internet Source	1 %
10	eprints.uny.ac.id Internet Source	1 %
11	123dok.com Internet Source	<1 %
12	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
13	es.scribd.com Internet Source	<1 %
14	docobook.com Internet Source	<1 %
	Exclude quotes <input checked="" type="checkbox"/> On	Exclude matches <input type="checkbox"/> Off
	Exclude bibliography <input type="checkbox"/> On	

BAB III Nurhaina - 105721123719

by Tahap Tutup

Submission date: 12-Jun-2023 01:27PM (UTC+0700)
Submission ID: 2114276466
File name: BAB_III_-_2023-06-12T132300.845.docx (26.65K)
Word count: 1369
Character count: 8405



BAB IV Nurhaina - 105721123719

by Tahap Tutup

Submission date: 12-Jun-2023 01:28PM (UTC+0700)
Submission ID: 2114277031
File name: BAB_IV_-_2023-06-12T132301.846.docx (213.05K)
Word count: 3755
Character count: 21709

BAB IV Nurhaina - 105721123719

ORIGINALITY REPORT

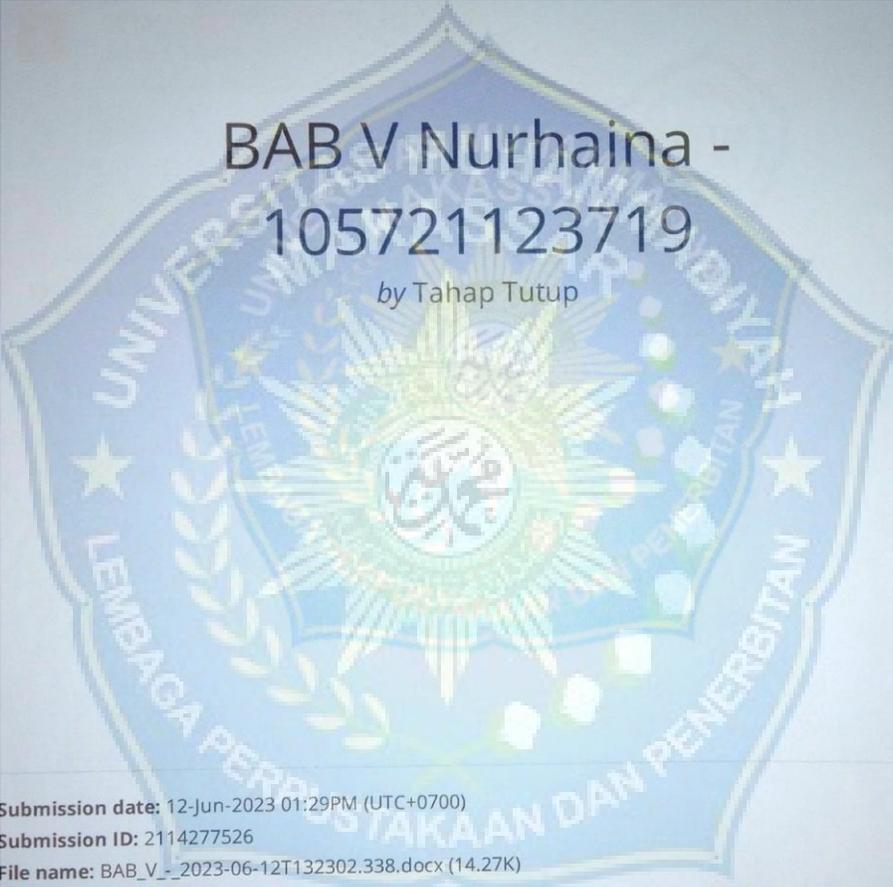
7 %	7 %	0 %	3 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	id.wikipedia.org Internet Source	5 %
2	tesis.narotama.ac.id Internet Source	3 %

Exclude quotes On Exclude matches < 2%
Exclude bibliography On





BAB V Nurhaina -
105721123719
by Tahap Tutup

Submission date: 12-Jun-2023 01:29PM (UTC+0700)

Submission ID: 2114277526

File name: BAB_V_-_2023-06-12T132302.338.docx (14.27K)

Word count: 343

Character count: 2094

BAB V Nurhaina - 105721123719

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.usd.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On
Exclude bibliography On

Exclude matches On



BIOGRAFI PENULIS



Nurhaina panggilan Rena lahir di Luwu Timur pada tanggal 07 Oktober 2000 dari pasangan suami istri Bapak Jabari dan Ibu Limbu Wati. Peneliti adalah anak ketiga dari tiga bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Malengkeri Luar lorong 1A No.04, Kelurahan Mangasa, Kecamatan Tamalate, Sulawesi Selatan.

Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri 172 Tomoni lulus tahun 2013, SMP Negeri 1 Tomoni lulus tahun 2016, SMA Negeri 4 Luwu Timur lulus tahun 2019, dan mulai tahun 2019 mengikuti program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.