

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BINTANG PINANG
CEMERLANG JAMBI**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas
Batanghari Jambi**

OLEH

Nama : Dody Tampubolon
Nim : 1800861201196
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANG HARI JAMBI
TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

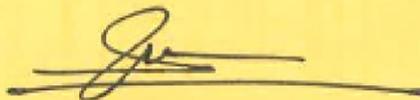
Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi Sebagai berikut:

Nama : Dody Tampubolon
Nim : 1800861201196
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi

Telah memenuhi persyaratan dan layak untuk di uji pada ujian skripsi dan komprehensif sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, Febuari 2022

Pembimbing Skripsi I



(Dr. Said Almaududi, SE, MM)

Pembimbing Skripsi II



(Muhammad Emil, SE, MM)

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



(Anisah, SE, MM)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komperensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

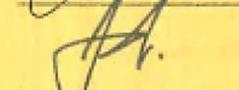
Hari :Senin

Tanggal :07 Febuari 2022

Jam :10.00-12.00 WIB

Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

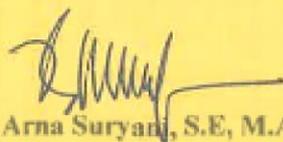
PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. Jonner Simarmata SE, MM	Ketua	
Muhammad Emil, SE, MM	Sekretaris	
Dr. Ahmad Firdaus, SE, MM	Penguji Utama	
Dr. Said Almaududi, SE, MM	Anggota	

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi

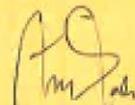
Universitas Batanghari



Dr. Hj Arna Suryani, S.E, M.Ak,Ak,CA, CMA

Ketua Program

Studi Manajemen



Anisah SE,MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dody Tampubolon
Nim : 1800861201196
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Said Almaududi, SE, MM
2. Muhammad Emil, SE, MM
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini sata buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Febuari 2022

Yang Membuat Pernyataan



Dody Tampubolon

ABSTRACT

(DODY TAMPUBOLON / 1800861201196 / 2021 / THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES ON PT. BINTANG PINANG CEMERLANG KOTA JAMBI / SUPERVISOR I Dr. SAID ALMAUDUDI, SE, MM. / SUPERVISOR II MUHAMMAD EMIL, SE, MM.)

Discipline plays a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this research is to describe the discipline and performance of employees at work, and to find out and analyze the effect of work discipline employee performance at work in PT. Bintang pinang Cemerlang Kota Jambi.

Research methods in this study is descriptive and quantitative method. Data analyze use SPSS Ver 22 and using models simple linier regression with result of count $Y = 0,804 + 0,651X + e$. The test of determination with R^2 of 36,5%. T test by comparison $t_{count} 4,553 > t_{table} 0,3202$ then H_0 accepted H_1 be. Rejected.

To analyze the effect of work discipline on performance of employees on PT. Bintang pinang Cemerlang Kota Jambi. The distribution of questionnaires with a population of 38 people in 2020, then the formula used to find samples according to Istijanto (2009 : 114) so that the sample in this study amounted to 38 people respondent.

Work discipline regression coefficient (X) is 0,651, meaning that discipline (X) has increased by 1%, so performance of employees at work (Y) PT. Bintang pinang Cemerlang Kota Jambi. The coefficient of determination is known from the value of $R^2 = 0,365$ (36,5%) which means that discipline (X) is able to explain performance of employees at work (Y) at the PT. Bintang pinang Cemerlang Kota Jambi that is equal to 36,5% and the remaining 63,5% is influenced by other variables. Not investigated in this study. Based on t-test, t-count value is 4,553 and the t-table is 0,3202. From the comparison results, it can be seen that the test by comparison $t_{count} 4,553 > t_{table} 0,3202$ then H_0 accepted H_1 be. Rejected. Meaning that Work discipline affect c performance of employees at work at PT. Bintang pinang Cemerlang Kota Jambi.

Keyword :Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayah saya James Tampubolon dan Ibu saya Dewi Kartini Hasibuan dan saudara kandung saya Trison Tampubolon yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Bapak H. Fachruddin Razi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak,Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Anisah, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. Said Almaududi , SE, MM dan Bapak Muhammad Emil, SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan

waktu dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Ibu Hj. Reny Devita, SE, MM., selaku Pembimbing Akademik.
6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada pihak perusahaan yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi sebagai objek penelitian.

Penulis menyadari Skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh sebab itu saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama serta tidak lupa pula penulis ucapkan terima kasih.

Jambi, Februari 2022

Dody Tampubolon

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Rumusan Penelitian	9
1.4 Tujuan penelitian	10
1.5 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	
2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.1.1 Konsep Ekonomi	11
2.1.2 Konsep Manajemen	12
2.1.3 Fungsi Manajemen	14
2.1.4 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.5 Konsep Disiplin	19
2.1.6 Fungsi Disiplin Kerja	22
2.1.7 Tujuan Disiplin Kerja	23

2.1.8	Dimensi Disiplin Kerja	24
2.1.9	Indikator Disiplin Kerja.....	25
2.1.10	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	29
2.1.11	Konsep Kinerja	32
2.1.12	Tujuan Kinerja.....	33
2.1.13	Dimensi Kinerja	34
2.1.14	Indikator Kinerja	36
2.1.15	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	39
2.1.16	Kerangka Pemikiran.....	40
2.1.17	Hipotesis	40
2.2	Metode Penelitian.....	41
2.2.1	Metode Penelitian Yang Digunakan	41
2.2.2	Jenis dan Sumber Data	42
2.2.3	Metode Penarikan Data.....	42
2.2.4	Metode Penarikan Sampel.....	43
2.2.5	Metode Analisis.....	43
2.2.6	Alat Analisis	44
	1. Persamaan Regresi Linier Berganda.....	44
	2. Koefisien Korelasi	45
	3. Koefisien Determinasi	45
	4. Uji t	46
2.3	Operasional Variabel.....	47

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1	Sejarah Berdirinya PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi	48
3.1.1	Visi, Misi, Budaya.....	54
3.2	Struktur Perusahaan.....	55
3.3	Uraian Tugas dan Pokok Fungsi	56
3.4	Keadaan Usaha dan Tenaga Kerja.....	57
3.4.1	Keadaan Lingkup Usaha	58

3.4.2 Keadaan Tenaga Kerja	59
----------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	60
4.1.1 Karakteristik Responden.....	60
4.1.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
4.1.1.2 Responden Berdasarkan Pendidikan	60
4.1.1.3 Responden Berdasarkan Umur	61
4.1.1.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
4.2 Deskripsi Variabel Disiplin dan Variabel Kinerja	63
4.2.1 Deskripsi Variabel Disiplin	63
4.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja	69
4.2.3 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi	73
4.3 Persamaan Regresi	73
4.3.1 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	74
4.3.2 Uji Hipotesis t.....	75
4.4 Analisis dan Pembahasan	76
4.4.1 Analisis Disiplin PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi..	76
4.4.2 Analisis Kinerja PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi..	77
4.4.3 Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi	78
4.4.4 Pengujian Hipotesis	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	81
5.1 Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA.....	83
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	87
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Hal
1.1.	Jumlah Karyawan Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi	4
1.2.	Daftar Kehadiran Karyawan Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi	5
1.3.	Data Penilaian Kinerja Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi	7
1.4.	Data Input dan Output Kinerja PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi	8
2.1.	Operasional Variabel.....	47
4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.	60
4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.	61
4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	61
4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
4.5.	Hasil Skor Responden Terhadap indikator Kehadiran.....	63
4.6.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja.....	64
4.7.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Ketaatan Pada Standar Kerja.....	65
4.8.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Tingkat Kewaspadaan Tinggi	66
4.9.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Bekerja Etis.....	67
4.10.	Rekap Jawaban Indikator Disiplin	68
4.11.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja	69
4.12.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja	70
4.13.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Kerjasama	71
4.14.	Hasil Skor Responden Terhadap Indikator Ketepatan Waktu	72
4.15.	Rekap Jawaban Indikator Kinerja	73
4.16.	Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	74
4.17.	Uji Korelasi dan Determinasi	75
4.18.	Uji t (Parsial).....	75
4.19.	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 10 Item Disiplin	76
4.20.	Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Item Kinerja	77

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Hal
2.1:	Kerangka Pemikiran.....	40
3.1:	Struktur Organisasi.....	53

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi Mangkunegara (2017 :12). Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

Akan tetapi, tidaklah mudah untuk mempertahankannya dan meningkatkannya kinerja perusahaan. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang diinginkan dan harus dicapai, dalam mencapai tujuan setiap organisasi dipengaruhi kinerja karyawan yang merupakan pencerminan keberhasilan dari organisasi. Pentingnya kinerja karyawan untuk dapat mencapai kinerja perusahaan yang diharapkan. Kinerja karyawan, yaitu disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Hasibuan (2011:193)

Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya dan teman sekerja yang juga menurun semangatnya. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah disiplin kerja dan motivasi.

Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Selain itu, disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk

memperteguh pedoman-pedoman organisasi (mangkunegara, 2010 :23). Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pendisiplinan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang ke kantor. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat. Disiplin padadasarnya suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan sikap dan perilaku karyawan, sehingga para karyawan tersebut suka rela berusaha secara koperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerja.

PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi, adalah perusahaan SWASTA yang bergerak dalam bidang usaha ekspor dan impor buah pinang. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi membeli buah dari petani maupun dari para tengkulak yang ada disekitar wilayah jambi. Pada riset awal yang dilakukan peneliti ditemukan permasalahan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi belum maksimal dan masih kurangnya motivasi, hal ini ditandai dengan adanya karyawan yang masuk dan keluar kerja tidak tepat waktu, kurangnya perhatian atasan yang diberikan kepada bawahan, sebagian karyawan masih melakukan kesalahan kerja, kurang kerja sama sesam rekan

kerja, rendahnya kinerja karyawan dianggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan. Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk melihat kinerja yang kurang baik hal ini dapat dilihat dari keterlambatan didalam penyelesaian pekerjaan, sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan, dalam hal kedisiplinan pada para karyawan masih rendah ditandai dengan sering karyawan setelah absen lalu pergi dan juga sering meninggalkan ruangan. Berikut ini adalah jumlah karyawan tahun 2016-2020 pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Tahun 2016 – 2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan
2016	30 Orang	-
2017	32Orang	6,67%
2018	33Orang	3,13%
2019	36Orang	9,09%
2020	38Orang	5,56%

Sumber data: PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi

Dari keterangan tabel 1.1 tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah karyawan yang bekerja diPT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi mengalami peningkatan, hal ini dapat diketahui sesuai tabel di atas yang menunjukkan bahwa, tahun 2016 jumlah karyawan yang bekerja berjumlah 30 karyawan, kemudian tahun 2017 meningkat menjadi 32 karyawan dengan perkembangan (6,67%), kemudian tahun 2018 meningkat mencapai 33karyawan dengan perkembangan (3,13%), kemudian 2019 meningkat menjadi 36 karyawan

dengan perkembangan (9,09%), kemudian tahun 2020 meningkat menjadi 38 karyawan dengan perkembangan (5,56%).Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi mengalami peningkatan karyawan setiap tahunnya yaitu dari tahun 2016 sampai tahun 2020. Akan tetapi yang perlu dilihat apakah tingkat kedisiplinan karyawan sudah baik atau tidak dan juga dari jumlah karyawan yang terus meningkat dari tahun 2016 sampai 2020 apakah karyawan mampu memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi.

Dimana menurut Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Peran Disiplin dinilai sangat penting terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Untuk melihat karyawan disiplin atau tidak dapat kita ketahui dari kehadiran karyawan tersebut di tempat kerjanya, apakah karyawan tersebut sering terlambat,pulang cepat atau malah tepat waktu. Berikut ini adalah daftar kehadiran karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi tahun 2016 sampai tahun 2020 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Daftar Kehadiran Karyawan
Tahun 2016-2020

Tahun	Keterangan	
	Terlambat (Hari)	Pulang Cepat (Hari)
2016	362	24
2017	323	36
2018	297	28
2019	285	22
2020	298	32

Sumber data: PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi

Dari data diatas bisa dilihat tingkat kedisiplinan karyawan cukup rendah dimana jumlah karyawan yang terlambat pada tahun 2016 sebanyak 362hari, pada tahun 2017 sebanyak 323 hari, tahun 2018 sebanyak 297hari, tahun 2019 sebanyak 285hari, dan tahun 2020 sebanyak 298hari. Pulang cepat pada tahun 2016sebanyak 24 hari, tahun 2017 sebanyak 36 haritahun 2018 sebanyak 28 hari, Tahun 2019 sebanyak 22 hari, dan Tahun 2020 sebanyak 32hari. Karyawan masuk kantor paling lambat pukul 07.45, jika terlambat dari menit pertama sampai satu jam maka tunjangan kinerja akan dipotong sebanyak 1%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi dari tahun 2016-2020 dinilai kurang disiplin hal ini diketahui dari tabel diatas mengenai banyaknya karyawan yang datang terlambat dan pulang cepat.

Jika kedisiplinan karyawan kurang baik maka dampaknya yaitu terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pasti kurang *efektif* dan *efisien*. Menurut Muhammad Zainur (2010: 41) mendefenisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.Untuk mengetahui kinerja karyawan *efektif* dan *efisien* salah satu nya yaitu dengan melihat penilaian kinerja karyawan tersebut. Apakah karyawan mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan atau sebaliknya. Berikut ini adalah data penilaian kinerja tahun 2016 sampai tahun 2020 pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Data Penilaian Kinerja
Tahun 2016-2020

No	Key Performance Indikator	Target Tetap	Pencapaian (%)
1.	Integritas	100%	75%
2.	Semangat Berprestasi	100%	83%
3.	Perhatian Terhadap Kejelasan Tugas, Kualitas dan Ketelitian Kerja.	100%	81%
4.	Berorientasi Pada Kepuasan Pelanggan	100%	85%
5.	Empati	100%	90%

Sumber data: PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi

Berdasarkan tabel diatas kelima komponen pada sub bagian kompetensi wajib dari penilaian kinerja di PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi, dari data tersebut mengindikasikan capaian kinerja yang belum mencapai target pencapaian yang dapat dilihat dari sub bagian kompetensi wajib yaitu, integritas, semangat berprestasi, perhatian pada kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja, yang mana hasil dari pesentase kurang mencapai target dari tahun 2016 sampai tahun 2020. Maka dari itu jika capaian kinerja yang belum mencapai target pencapaian yang dapat dilihat dari sub bagian kompetensi wajib yaitu, integritas, semangat berprestasi, perhatian pada kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja, maka dampaknya pasti terhadap hasil input dan output kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi. Menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut ini adalah data input dan output kinerja tahun 2016 sampai tahun 2020 pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4
Data Input dan Output Kinerja Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi
Tahun 2016-2020

No	Tahun	Input	Output	Target Tetap	Pencapaian (%)
1.	2016	856 Ton	612 Ton	100%	61,2%
2.	2017	753 Ton	457 Ton	100%	45,7%
3.	2018	716 Ton	589 Ton	100%	58,9%
4.	2019	937 Ton	819 Ton	100%	81,9%
5.	2020	853 Ton	627 Ton	100%	62,7%

Sumber data: PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi

Berdasarkan tabel 4 diatas yaitu menunjukkan bahwa data input dan output kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi tahun 2016 sampai tahun 2020 mengalami fluktuasi. Hal ini dikarenakan kurangnya kedisiplinan kinerja sehingga capaian kinerja belum mencapai target yang telah ditetapkan

Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul "**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang Pinang Cemerlang Jambi**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambidapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul dalam perusahaan yaitu:

1. Jumlah karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi mengalami peningkatan dari Tahun 2016 sampai Tahun 2020.
2. Disiplin karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi masih rendah ditandai dengan banyaknya karyawan yang datang terlambat.
3. Rendahnya kinerja karyawan dianggap masih belum sesuai dengan harapan pimpinan, hal ini dilihat dari mengindikasikan capaian kinerja yang belum mencapai target pencapaian yang dapat dilihat dari sub bagian kompetensi wajib yaitu, integritas, semangat berprestasi, perhatian pada kejelasan tugas, kualitas dan ketelitian kerja, yang mana hasil dari persentase kurang mencapai target di tahun 2020.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis
 - a. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.
2. Manfaat Teoritis
 - a. Selain manfaat praktis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Konsep Manajemen

Menurut G.R. Terry (2013;16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Marry Parker F (2007:12) menyebutkan bahwa pengertian manajemen adalah sebagai suatu seni, tiap tiap pekerjaan bisa diselesaikan dengan orang lain. Menurut James A.F Stoner (2010:45) menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Almaududi (2021;55), manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Windasari, (2012:41)Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan

memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan .

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Ismail Solihin, 2012:12).

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Sebagaimana disebutkan oleh Daft, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar

manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” (Abdul Choliq, 2011: 36).

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: menurut G.R. Terry dalam bukunya *Principles of Management*(Sukarna,2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

a. *Planning* (perencanaan)

Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

c. *Actuating* (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

d. *Controlling* (pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Menurut Henry Fayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian. Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bohlander dan Snell, (2010:4) Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang

mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Mathis & Jackson (2012:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Wahyono (2015:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia berdasarkan pada aktivitas pengelolaan manusia mulai dari perekrutan sampai pensiun karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas

instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2017:3) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Menurut (Fahmi 2016,2) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut (Sinambela 2016, 8) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian

dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (Hasibuan 2017:34), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan

meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama pension.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerj seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi,berakhirnya kontrak kerja,pension, atau sebab lainnya.

2.1.5 Konsep Disiplin

Menurut Gordon (2010:3) disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus. Menurut Mathis dan Jackson (2012:314) disiplin adalah suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Menurut Blaine (2010:12) disiplin adalah kontrol diri atas kemauan dan keinginan dasar yang lebih. Disiplin pada dasarnya sangat berguna dalam kehidupan sehari-hari

dikarenakan hidup seseorang akan menjadi lebih teratur dan sistematis sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku di lingkungan masyarakat. Menurut Prat (2012:76) disiplin adalah kemampuan individu untuk mengarahkan perilakunya sendiri sesuai dengan kebutuhan diri sendiri dan dengan standar etika. Menurut Houghton (2011:33) disiplin adalah pola perilaku yang diharapkan akan menghasilkan karakter tertentu, khususnya menghasilkan peningkatan moral dan mental yang lebih teratur. Disiplin adalah kontrol diperoleh dengan menegakkan kepatuhan atau perintah.

Flippo (2010:23) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran. Definisi diatas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran.

Menurut Singodimedjo (2011 :22), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Fathoni (2016:12), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Simamora (2016 :24) menyatakan bahwa : ”Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standart-standart organisasional (Handoko,

2011 :34). Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan,dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.

Pengertian disiplin telah banyak di definisikan dalam berbagai versi oleh beberapa ahli. Ahli yang satu mempunyai batasan lain apabila dibandingkan dengan ahli yang lainnya. Definisi pertama yang berhubungan dengan disiplin diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Rasdiyana (2011 :44) yaitu kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain disiplin adalah kepatuhan menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2012:35) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dengan demikian maka disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu perusahaan.

2.1.6 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:186) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut

dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi.

Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan lingkungan konduktif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.7 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Supomo (2018:35) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja, antarlain:

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku;
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya;
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang

dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;

4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan;
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.8 Dimensi Disiplin Kerja

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda tentang dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja salah satunya adalah Rivai (2012 :35), menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur disiplin kerja yaitu: (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) bekerja etis. Di sisi lain menurut Putra (2016 :22), dimensi untuk mengukur disiplin kerja meliputi: (1) aturan kerja dan (2) etika kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:46), disiplin kerja dapat diukur dengan empat dimensi yaitu: (1) taat terhadap peraturan waktu, (2) taat terhadap aturan perusahaan, (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan (4) Taat terhadap peraturan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai dimensi dari disiplin kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat diukur dari empat dimensi yaitu (1) kehadiran, (2) ketaatan, dan (3) tingkat

kewaspadaan tinggi, dan (4) bekerja etis. Dalam penelitian ini dimensi disiplin kerja akan merujuk ke dimensi menurut Rivai (2012 :35).

2.1.9 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

2. Teladanan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa

perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

4. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan

semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai semakin banyak karena mereka bertanggung jawab bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum

pegawai yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut.

7. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Berikut ini adalah Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Rivai, (2012 :35). Untuk mengukur disiplin kerja adalah :

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator yang mendasar dalam mengukur kedisiplinan karyawan, karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan memenuhi tanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja maupun lingkungan kerjanya atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.10 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2011:195) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.
Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladanan Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik,

berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasaikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptannya kedisiplinan pegawai yang baik.
5. Pengawasan melekat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan kinerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan

dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.
7. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.

8. Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta human relationship yang baik dan harmonis diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan susasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan.

2.1.11 Konsep Kinerja

Menurut Stolovitch and Keeps (1992:67), yang dimaksud dengan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah diminta sebelumnya. Menurut Hersey and Blanchard (2013:55), Kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya. Menurut Donelly, dkk (1994:24), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Muhammad Zainur (2010: 41) mendefenisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik

atau sebaliknya”.Kasmir (2016:45) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Rivai (2012 : 32) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika”. Sutrisno (2013:43) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam dalam organisasi.

2.1.12 Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2012:149):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas

2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor (Gibson et all,1995:375), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll)
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (job descriptions)
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar dan motivasi.

2.1.13 Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja pegawai merupakan pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias

pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi. Menurut Hasibuan (2017:95) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun dimensi untuk mengukur kinerja karyawan menurut Kasmir (2016 :45) yaitu :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketelitian, keterampilan, ketepatan dan keberhasilan hasil kerja.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan.

c. Kerjasama

Kerja sama yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam mengembangkan rasa saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

d. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yang dimaksud adalah Tingkat suatu kegiatan atau aktifitas diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. setiap pegawai itu masing-masing.

2.1.14 Indikator Kinerja

Menurut Dharma (2013 :34) menyatakan bahwa ukuran yang diperhatikan dalam kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas berkaitan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang rencanakan

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai Surdamayanti (2014:51).

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat di intervensi atau diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.
5. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Kasmir (2016 :45) yaitu :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketelitian, keterampilan, ketepatan dan keberhasilan hasil kerja.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah hasil kerja yang diselesaikan oleh karyawan.

c. Kerjasama

Kerjasama yang dimaksud adalah kemampuan karyawan dalam mengembangkan rasa saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

d. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yang dimaksud adalah Tingkat suatu kegiatan atau aktifitas diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. setiap pegawai itu masing-masing.

2.1.15 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

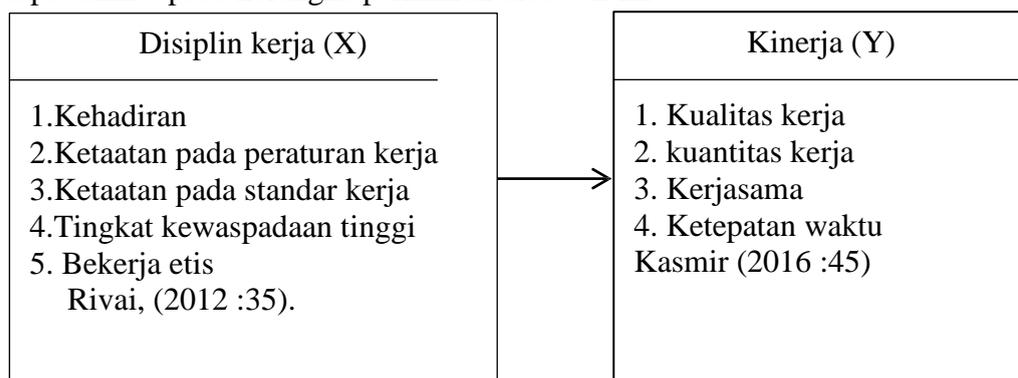
Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2010), sebagai berikut:

- 1) Iklim organisasi, iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi.
- 2) Kepemimpinan, peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi.
- 3) Kualitas pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.
- 4) Kemampuan kerja, kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja.
- 5) Inisiatif, merupakan faktor dalam penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan .
- 6) Motivasi, merupakan subyek yang penting bagi pemimpin, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain.
- 7) Daya tahan , apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya sebab akan mempengaruhi ketepatan hasil kerja pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang karyawan.
- 8) Kuantitas pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.

9) Disiplin kerja, dalam peranan manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

2.1.16 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi. Dimana Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yangtelah diidentifikasi sebagai hal yang penting.” Berikut dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.1.17 Hipotesis

Hipotesis deskriptif dapat didefenisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berhubungan dengan variabel tunggal/mandiri (Sumanto, 2014:15). Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi cukup baik.

2. Diduga disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode penelitian yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptifkuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi. Dimana menurut Arikunto (2019:3) deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Menurut Creswell (2012: 13), kuantitatif adalah mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya.

menurut Bungin (2015:48) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya dapat diklarifikasikan menjadi:

1. Data primer

Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisisioner dan wawancara langsung dengan pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi.

2. Data sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Libray research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi.
2. Angket (Kursioner)

2.2.3. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan karyawan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambiserta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

2.2.4 Metode Penarikan Sample

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2013:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambitahun 2020 sebanyak 38 orang.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009 : 114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

2.2.5 Metode Analisis

Untuk menghitung tanggapan pegawai terhadap pengembangan kerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambidigunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan seperti ditemukan oleh Umar (2011 : 225) sebagai berikut :

Skor terendah = bobot terendah x jumlah sample

Skor tertinggi = bobot tertinggi x jumlah sample

Skor terendah = 1 x 38

= 38

Skor tertinggi = 5 x 38

$$= 190$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{M (n-1)}{n}$$

Dimana : n = Jumlah sample

M = Nilai skor tinggi

$$\text{RS} = \frac{38 (5-1)}{5}$$

$$= 30,4$$

Sehinga interval kelasnya adalah:

$$38 - 68,4 = \text{Sangat Rendah}$$

$$68,5 - 98,8 = \text{Rendah}$$

$$98,9 - 129,2 = \text{Sedang}$$

$$129,3 - 159,6 = \text{Tinggi}$$

$$159,7 - 190 = \text{Sangat Tinggi}$$

2.2.6 Alat Analisis

1 .Persamaan Regersi Linear Sederhana

Untuk melihat pengaruh sarana dan prasarana terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi Tahun 2016-2020 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

b = Koefisien Regresi

a = Konstanta

x = Disiplin

e = *Error*

2. Koefisien Korelasi

Menurut Agusyana (2012:85) korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linier (searah bukan timbal balik antara dua variabel atau lebih).

Adapun batas-batas nilai koefisien korelasi diinterpretasikan sebagai berikut :

0,00 – 0,20	Sangat Lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 -0,70	Kuat
0,71 – 0,90	Sangat Kuat
0,91 – 0,99	Sangat Kuat
1,00	Sempurna

Sumber : Agusyana (2012:85)

3. Koefisien Determinasi

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan r^2 dengan 100 % ($r^2 \times 100$ %).

4. Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel disiplin kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terkait dengan kinerja (Y). Rumusan yang digunakan adalah :

1. Rancangan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) disiplin kerja (X) terhadap variabel terkait kinerja (Y)

Hi : Ada pengaruh signifikan (nyata) disiplin kerja (X) terhadap variabel terkait kinerja (Y)

2. Menghitung t tabel (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 5\%$ dan Degree Of Freedom (DF) = (n-k - 1) atau 38- 1-1 = 36 dan t tabel = 0,3202

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Ho ditolak Hi diterima artinya terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Ho diterima Hi ditolak tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja.

2.3 Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari independen yaitu disiplin dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Untuk memudahkan penentuan data yang dibutuhkan dan memudahkan pengukuran dari variabel yang telah ditentukan, maka variabel tersebut dijabarkan dalam operasional variabel sebagai berikut :

Tabel 2.1
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja(X)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan ketaatan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Rivai (2012:35)	1. Kehadiran	1. Datang tepat waktu ketempat kerja 2. Absensi karyawan	Ordinal Ordinal
		2. Ketaatan pada peraturan kerja	1. Selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja 2. sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.	Ordinal Ordinal
		3. ketaatan pada standar kerja	1. Tanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan	Ordinal

			standar kerja 2. pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	Ordinal
		4. Tingkat kewaspadaan tinggi	1. Memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dan ketelitian dalam bekerja 2. Memiliki perhitungan dalam kerja dan kewaspadaan tinggi	Ordinal Ordina
		5. Bekerja etis	1. kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik. 2. kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.	Ordinal Ordinal

Kinerja(Y)	Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kasmir (2016:45)	1. Kualitas Kerja	1. prestasi kerja pegawai merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja. 2. kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.	Ordinal
		2. Kuantitas Kerja	1. mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan Jumlah hasil kerja yang diselesaikannya 2. bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.	Ordinal
		3. Kerjasama	1. kerja sama yang baik antar pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan. 2. pentingnya kerja sama atau kerukunan antar karyawan	Ordinal
		4. Ketepatan Waktu	1. tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 2. tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja.	Ordinal

BAB III

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1 Sejarah Berdirinya PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi

PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa ekspor dan impor pinang berkualitas khususnya dikota jambi yang menyediakan pinang dari beberapa pengepul atau petani di kota jambi kemudian di sortir dan diekspor ke luar jambi hingga luar negri.

PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi berdiri sejak tahun 2015 dimana bahwa berdasarkan Permohonan Notaris HENDRA S S.H., M.KN., sesuai salinan Akta Nomor 40 Tanggal 26 Maret 2015 yang dibuat oleh HENDRA S S.H., M.KN. tentang pendirian badan hukum PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi pada tanggal 27 Maret 2015 dengan Nomor Pendaftaran 4020032715105472 telah sesuai dengan persyaratan pengesahan pendirian badan hukum perseroan. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud, perlu menetapkan keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum PT Bintang Pinang Cemerlang Jambi. Pertama mengesahkan pendirian badan hukum - PT Bintang Pinang Cemerlang Jambi yang berkedudukan di Kabupaten Muaro Jambi karena telah sesuai dengan data format isian pendirian yang disimpan di dalam database Sistem Administrasi Badan Hukum sebagaimana salinan Akta Nomor 40 Tanggal 26 Maret 2015 yang dibuat oleh HENDRA S S.H., M.KN., yang berkedudukan di Kota Jambi. Kedua : Modal dasar, modal yang ditempatkan dan modal disetor sebagaimana yang tercantum dalam akta yang disebut pada poin pertama dan ketiga : Jenis Perseroan Swasta

Nasional. Keempat : Susunan Pemegang Saham, Dewan Komisaris dan Direksi Terlampir. Kelima : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan. Apabila ternyata dikemudian hari terdapat kekeliruan maka akan diperbaiki sebagaimana mestinya dan/atau apabila terjadi kesalahan, keputusan ini akan dibatalkan atau dicabut. Berdasarkan ketentuan Pasal 19 ayat (2) dan Pasal 32 Peraturan Pemerintah Nomor 24 tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik, untuk dan atas nama Menteri, Pimpinan Lembaga, Gubernur, Bupati/Walikota, Lembaga OSS menerbitkan Izin Usaha Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) kepada: PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi

3.2 Visi, Misi, Dan Budaya Perusahaan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi

a. Visi Perusahaan :

Menjadi perusahaan jasa Ekspor dan Impor swasta di Jambi yang tangguh dan mampu bersaing baik disektor hulu dan hilir berdasarkan atas kekeluargaan

b. Misi Perusahaan :

Adapun misi PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi yaitu :

1. Menjalankan usaha dibidang Ekspor dan Impor pinang serta memberikan produk pinang berkualitas untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan.
2. Meningkatkan daya saing produk pinang secara terus menerus didukung oleh sistem, cara kerja dan lingkungan kerja yang mendorong

munculnya kreativitas dan inovasi untuk meningkatkan produktifitas dan efisiensi.

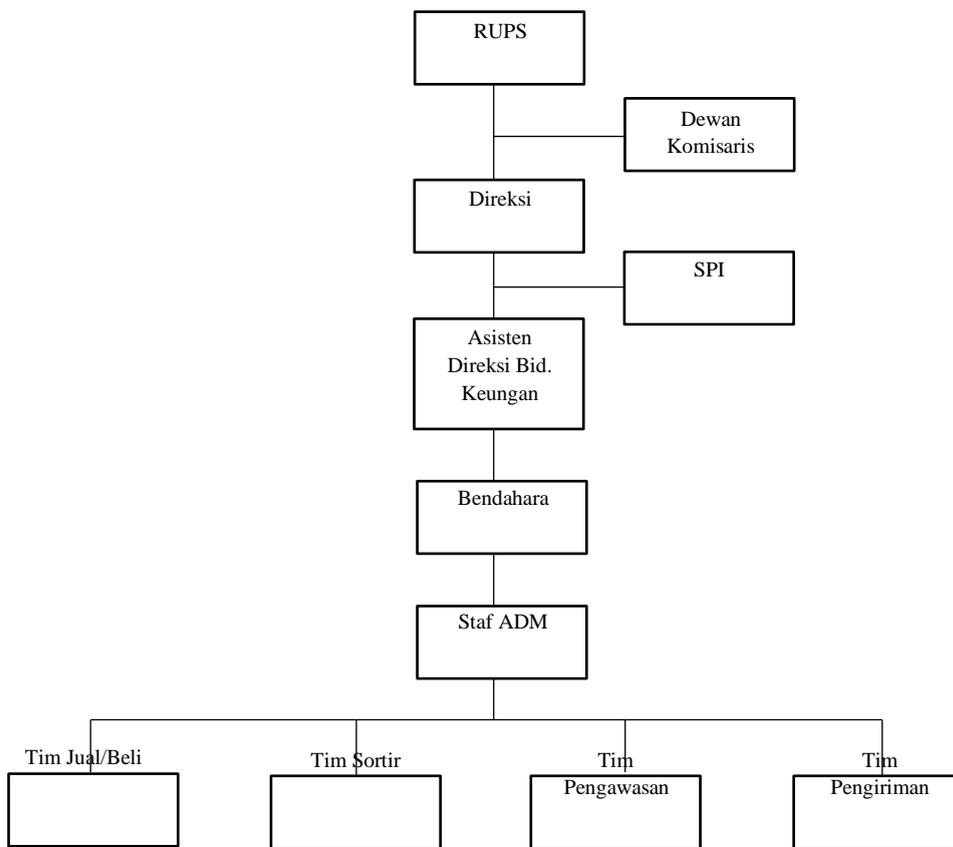
3. Mengelola perusahaan secara profesional untuk meningkatkan nilai perusahaan dengan berpegang teguh pada nilai-nilai etika bisnis dan senantiasa perpedoman pada tatakelola perusahaan secara sehat.
4. Meningkatkan terus Ekspor dan Impor Pinag setiap tahunnya untuk menjamin pertumbuhan, perkembangan dan kesehatan perusahaan, serta memberikan manfaat dan nilai tambah yang optimal.

3.3 Struktur Organisasi

Pada umumnya perusahaan memiliki struktur organisasi yang didalamnya akan mencerminkan adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta komunikasi maupun koordinasi pengawasan dalam pelaksanaan tugas-tugas perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi maka para karyawan akan mengetahui tugas dan tanggung jawab serta kedudukannya sehingga dapat bekerja sesuai bidangnya. Struktur organisasi yang baik akan menghasilkan suatu sistem kerja yang lancar, efisien dan efektif. Secara umum struktur organisasi pada suatu perusahaan terdiri dari unit-unit kerja yang dilaksanakan secara kelompok atau secara individual atau perorangan, adapun sistem kerja yang lancar, efisien dan efektif akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Struktur dan uraian tugas merupakan unsur penting dalam organisasi.

Struktur organisasi dapat dianggap sebagai susunan suatu kerangka dasar yang menyeluruh dan mempersatukan fungsi-fungsi dalam suatu perusahaan,

sekaligus menetapkan hubungan antara personil yang melaksanakan fungsi tersebut. Didalam organisasi setiap individu harus bertanggung jawab atas tugasnya. Penyusunan struktur ini tidak bersifat statis tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun struktur organisasi PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi dapat dilihat pada Gambar berikut ini :



Sumber : PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi

3.4 Uraian Pekerjaan

Dibawah ini akan menjelaskan secara singkat mengenai uraian tugas dan tanggung jawab jabatan yang ada di PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi:

1. Direksi

Direksi adalah posisi yang paling tinggi dalam suatu perusahaan karena menentukan arah dan kebijakan perusahaan. Direksi adalah orang-orang pilihan dari hasil RUPS. Oleh karena itu direksi harus mempunyai pola pikir, dedikasi, motivasi, loyalitas serta visi dan misi yang tinggi untuk kemajuan perusahaan yang dipimpinnya. Dibawah ini adalah salah satu tugas Direksi PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi:

- a. Menjalankan hasil RUPS dan mengelola perusahaan dengan manajemen yang baik.
- b. Menyusun anggaran Belanja dan program kerja tahunan.
- c. Menyampaikan laporan pertanggung jawaban kepada pemegang saham dan RUPS dalam rangka aspek kehidupan perusahaan.
- d. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dibantu oleh Asisten Direktur dan Office Manager

2. Biro Efisiensi dan Keuangan

Biro efisiensi dan keuangan merupakan suatu jenjang yang tinggi oleh karena itu harus dapat menjalin hubungan yang baik dengan kepala bagian lainnya untuk menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis. Dibawah ini adalah salah satu tugas Biro Efisiensi dan Keuangan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi:

- a. Bekerja sama dengan Kabag Accounting.
- b. Mengatur dan mengawasi kelancaran arus dokumen dan kearsipan serta mengatur penyimpanan surat berharga dan dokumen.

- c. Mengatur penerimaan dan penempatan serta penilaian golongan/jabatan segenap personil termasuk mengatur sistem penggajian dan kesejahteraan serta hak-hak personil.

3. Kabag Keuangan

Biro Keuangan secara operasional diartikan sebagai suatu proses reformasi tentang kebijakan dan program atau kegiatan yang terkait dengan analisis sumber daya yang tersedia untuk mendukung terwujudnya visi dan misi perusahaan melalui tugas-tugasnya, Pembangunan dan Pelayanan kepada masyarakat secara proporsional, efisien dan efektif. Kabag keuangan haruslah dikendalikan oleh orang-orang yang berpengalaman karena beban dan tanggung jawab yang besar serta harus bisa mengambil keputusan dengan cepat, tepat dan benar. Dibawah ini adalah salah satu tugas Kabag Keuangan PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi:

- a. Mengawasi kegiatan accounting dalam mempersiapkan laporan keuangan dan manajemen lainnya.
- b. Memeriksa dan menganalisis performance perusahaan, serta menginformasikan manajemen mengenai posisi keuangan perusahaan dan merekomendasikan kebijakan-kebijakan serta rencana-rencana untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Merekomendasikan Penyempurnaan yang perlu dalam upaya peningkatan efiseinsi dan efektifitas dalam kegiatan pembelian.
- d. Mengembangkan, merekomendasikan dan melaksanakan kebijakan dan prosedur penerimaan dan pengeluaran kas perusahaan.

- e. Memelihara hubungan baik dengan pihak ketiga, terutama bank.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan direktur.

4. Bendahara

Bendahara adalah suatu badan yang menguasai atau memegang penuh bagian keuangan dalam suatu organisasi baik swasta maupun pemerintahan. Bendahara mempunyai tugas khusus dalam mengatur kondisi keuangan perusahaan, oleh karena itu bagian bendahara cukup vital dalam sebuah perusahaan. Staff bendahara harus mengetahui arus keuangan perusahaan dalam menentukan kebijakan dan arah perusahaan. Staf bendahara harus mempunyai dedikasi, loyalitas dan bertanggung jawab. Dibawah ini adalah salah satu tugas Staf bendahara PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi:

- a. Melaksanakan kebijakan direksi dalam penyusunan operasional dan strategi plan.
- b. Menyusun rencana keuangan dan stuktur permodalan.
- c. Membantu dan mengkoordinir negoisasi dalam hal alih teknologi, perjanjian pemasaran dan kontrak-kontrak lainnya.
- d. Memelihara hubungan baik dengan pihak ketiga, terutama bank.
- e. Mengembangkan, merekomendasikan prosedur-prosedur penerimaan dan pengeluaran dana perusahaan.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan direksi.

5. Staf Administrasi

Staf administrasi mempunyai hubungan dengan staf bendahara karena berhubungan dengan keuangan perusahaan. Staf administrasi mempunyai

peranan yang penting dalam perusahaan dalam mengatur siklus keuangan perusahaan. Dibawah ini adalah salah satu tugas Staf Administrasi dari PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi:

- a. Melaksanakan kebijakan perusahaan sehubungan dengan masalah personalia.
- b. Memonitor dan mengevaluasi disiplin kerja para pegawai staf dan non staff perusahaan.
- c. Membantu atasan langsung sebagai konsultan dalam memberikan saran kepada pegawai yang mempunyai masalah.
- d. Mengembangkan dan melaksanakan program kuantitas kerja dan kesejahteraan pegawai.
- e. Melaksanakan pengurusan perizinan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan masalah hukum.

6. Tim Jual/ Beli

Tim jual/ beli merupakan sebuah tim dimana kegiatannya untuk membeli dan menjual produk pinang yang telah disepakati dengan pengepul/petani. Adapun Tugas Tim jual/beli ini sebagai berikut :

- a. Membeli / menjual pinang yang telah dilihat dan telah disepakati harga dari pinang tersebut.
- b. Mencatat laporan jual/beli tersebut kemudian diberikan kepada manajer untuk sebagai bahan pengambilan keputusan jual/ beli pinang dari pengepul/petani tersebut.

7. Tim Sortir

Tim sortir merupakan sebuah tim dimana kegiatannya yaitu melakukan penyortiran barang-barang pinang yang masuk kemudian setelah disortir dengan baik pinang tersebut siap untuk di ekspor ke luar daerah. Adapun tugas Tim Sortir yaitu :

- a. Melakukan penyortiran terhadap barang yang telah masuk
- b. Melakukan pencatatan jumlah penyusutan pinang yang telah disortir untuk dilaporkan kepada pihak manajer sebagai pengambilan keputusan

8. Tim Pengawasan

Tim pengawasan merupakan sebuah tim dimana kegiatannya yaitu melakukan pengawasan terhadap tim sortir dan tim jual/ beli ketika melakukan penimbangan barang di gudang. Tujuannya untuk menyelaraskan serta meminimalisir terjadinya kecurangan manipulasi data. Adapun tugas dari tim pengawasan yaitu :

- a. Melakukan pengawasan terhadap tim jual/beli untuk meminimalisir terjadinya kecurangan
- b. Melakukan pencatatan laporan pengawasan kemudian dikirimkan kepada manajer.

9. Tim Pengiriman

Tim pengiriman merupakan tim yang melakukan pengiriman terhadap barang yang hendak di ekspor ke luar daerah. Adapun tugas dari tim pengiriman yaitu :

- a. Melakukan penyusunan barang yang akan dikirim keluar daerah
- b. Melakukan pengiriman barang pinang yang akan di ekspor ke luar daerah.

3.5 Ruang Lingkup Usaha

PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa ekspor dan impor pinang berkualitas khususnya dikota jambi yang menyediakan wadah atau penampungdari beberapa pengepul atau petani pinang di kota jambi kemudian di sortir dan diekspor ke luar jambi.

Jenis pinang yang di jual adalah Pinang Merah, dan Pinang Betara Varietas Unggul Ekspor. Pinang betara merupakan pinang yang paling banyak diminati oleh negara negara lain seperti malaysia,singapur dan lain-lain. Karena pinang ini banyak manfaat nya seperti sebagai salah satu nya yitu untuk bahan-bahan kosmetik dan masih banyak lagi manfaat lainnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dari kuesioner peneliti yang telah disebarakan sebanyak 38 orang pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi di dapat karakteristik responden sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat di tabel berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin (L/P)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	30 Orang	79 %
Perempuan	8 Orang	21 %
Jumlah	38 Orang	100 %

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini di dominasi laki-laki yaitu sebanyak 30 orang jumlah persentase 79 % sedangkan perempuan sebanyak 8 orang dengan jumlah persentase 21%.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMP	-	-
SMA/Sederajat	33 Orang	87%
Diploma	-	-
S1	5 Orang	13%
Jumlah	38 Orang	100%

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa berdasarkan pendidikan terakhir yang menjadi responden terbanyak yaitu SMA/Sederajat sebanyak 33 orang dengan jumlah persentase 87 % sedangkan pendidikan terakhir responden S1 sebanyak 5 orang dengan jumlah persentase 13%.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
18-24	11 Orang	29%
25-29	15 Orang	40%
30-34	10 Orang	26%
>35	2 Orang	5%
Jumlah	38Orang	100%

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas proporsi responden menurut usia yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang menjadi

sampel dalam penelitian ini adalah responden yang berumur antara 25-29 tahun yaitu sebesar 15 orang atau 40%. Sedangkan jumlah responden paling sedikit yaitu yang berumur >35 tahun sebanyak 2 orang atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar member pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi adalah berumur 25-29 tahun.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1 – 2 Tahun	11 Orang	29%
3 – 4 Tahun	18 Orang	47%
5 – 6 Tahun	9 Orang	24%
> 6 Tahun	-	-
Jumlah	38 Orang	100%

Sumber : Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas proporsi responden menurut lama bekerja yang menunjukkan bahwa lamanya responden bekerja terbanyak 3-4 tahun yaitu 18 orang dengan persentase 47% dan lamanya responden bekerja paling sedikit adalah 5-6 tahun yaitu 9 orang dengan persentase 24%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Disiplin

Disiplin pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden yaitu sebagai berikut :

1. Kehadiran

Dimana kehadiran berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini

:

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kehadiran

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Sayadatang tepat waktu ketempat kerja	-	2	5	26	5	148	Tinggi
2.	Saya selalu melakukan absensi ketika hendak datang di tempat kerja	-	-	5	21	12	159	Tinggi
	Total						307	
	Rata-rata						153,5	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawanPT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi menilai

Kehadiran berada pada skor 153,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 129,3 - 159,6.

2. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimensi ketaatan pada peraturan kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Ketaatan pada Peraturan Kerja

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja	-	-	3	30	5	154	Tinggi
2.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.	-	-	2	11	25	175	Sangat Tinggi
	Total						329	
	Rata-rata						164,5	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi menilai Ketaatan

pada Peraturan Kerja berada pada skor 164,5 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 159,7 - 190.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Dimensi ketaatan pada standar kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Ketaatan pada Standar Kerja

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja	-	-	6	16	16	162	Sangat Tinggi
2.	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	-	-	8	20	10	154	Tinggi
Total							316	
Rata-rata							158	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi menilai Ketaatan

pada Standar Kerja berada pada skor 158 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 129,3 - 159,6.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Dimensi tingkat kewaspadaan tinggi berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.8
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dan ketelitian dalam bekerja	-	-	4	20	14	162	Sangat Tinggi
2.	Saya selalu melakukan perhitungan dalam bekerja dan memiliki kewaspadaan tinggi	-	-	7	20	11	156	Tinggi
	Total						318	
	Rata-rata						159	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi menilai Tingkat

Kewaspadaan Tinggi berada pada skor 159 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 129,3 - 159,6.

5. Bekerja Etis

Dimensi bekerja etis berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT.

Bintang Pinang Cemerlang Jambi dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.9
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Bekerja Etis

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.	-	-	7	11	20	165	Sangat Tinggi
2.	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.	-	-	6	20	12	158	Tinggi
Total							323	
Rata-rata							161,5	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi menilai Bekerja

Etis berada pada skor 161,5 artinya dapat dikategorikan Sangat Tinggi karena berada pada rentang skala 159,7 - 190.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator disiplin pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10
Rekap Jawaban Indikator Disiplin

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Kehadiran	153,5	Tinggi
2.	Ketaatan pada Peraturan Kerja	164,5	Sangat Tinggi
3.	Ketaatan pada Standar Kerja	158	Tinggi
4.	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	159	Tinggi
5.	Bekerja Etis	161,5	Sangat Tinggi
Rata-rata		159,3	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi disiplin yaitu ketaatan pada peraturan kerja sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 164,5. Sedangkan dimensi kehadiran dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 153,5. Dan rata-rata dari jawaban indikator disiplin sebesar 159,3.

4.1.3 Deskripsi Variabel Kinerja

Kinerja karyawan PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Dimana kualitas kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya setuju bahwa prestasi kerja pegawai merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja.	-	-	8	20	10	154	Tinggi
2.	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.	-	-	4	21	13	161	Sangat Tinggi
	Total						315	
	Rata-rata						157,5	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi menilai Kualitas Kerja berada pada skor 157,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 129,3 - 159,6.

2. Kuantitas Kerja

Dimana kuantitas kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kuantitas Kerja

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan Jumlah hasil kerja yang diselesaikannya	-	-	5	25	8	155	Tinggi
2.	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.	-	-	7	26	5	150	Tinggi
	Total						305	
	Rata-rata						152,5	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi menilai Kuantitas Kerja berada pada skor 152,5 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 129,3 - 159,6.

3. Kerjasama

Dimana kerja sama berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.13
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kerjasama

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Melalui kerja sama yang baik antar pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan.	-	-	6	22	10	156	Tinggi
2.	Saya merasa pentingnya kerja sama atau kerukunan antar karyawan	-	-	4	26	8	156	Tinggi
	Total						312	
	Rata-rata						156	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi menilai Kerjasama berada pada skor 156 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 129,3 - 159,6.

4. Ketepatan Waktu

Dimana ketepatan waktu berpengaruh dalam memberikan kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.14
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Ketepatan Waktu

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	S	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	-	10	20	8	150	Tinggi
2.	Saya tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.	-	-	5	26	7	154	Tinggi
	Total						304	
	Rata-rata						152	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata karyawan PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi menilai Ketepatan Waktu berada pada skor 152 artinya dapat dikategorikan Tinggi karena berada pada rentang skala 129,3 - 159,6.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing indikator disiplin pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi adalah sebagai berikut

:

Tabel 4.15
Rekap Jawaban Indikator Kinerja

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Kualitas Kerja	157,5	Tinggi
2.	Kuantitas Kerja	152,5	Tinggi
3.	Kerjasama	156	Tinggi
4.	Ketepatan Waktu	152	Tinggi
Rata-rata		154,5	Tinggi

Sumber : Hasil olah data

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi kinerja yaitu kualitas kerja sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 157,5. Sedangkan dimensi ketepatan waktu dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 152. Dan rata-rata dari jawaban indikator kinerja sebesar 154,5.

4.1.4 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pada PT. Bintang Pinang

Cemerlang Jambi

4.1.4.1 Persamaan Regresi

Untuk melihat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi Tahun 2016-2020 digunakan rumus regresi linear sederhana yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 20. Rumus regresi linear sederhana adalah sebagai berikut (Syekh, 2011:94):

$$Y = a + bx + e$$

Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan berdasarkan perhitungan SPSS 20 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	,804	,384		2,092
	Disiplin Kerja	,651	,143	,605	4,553
					Sig.
					,044
					,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan diatas diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,804 + 0,651X + e$$

Dari persamaan regresi linier sederhana diatas terdapat nilai koefisien regresi variabel sebesar 0,651. Jika nilai koefisien X positif maka terjadi perubahan pada variabel Y.

Dalam penelitian ini maka dapat dianalisis yaitu besarnya pengaruh disiplin sebesar 0,651 artinya apabila disiplin PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi meningkat 1 maka PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi akan meningkat sebesar 0,651.

4.1.4.2 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Sarwono (2012:205) koefisien korelasi dan determinasi digunakan untuk menghitung besarnya peranan atau pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Koefisien determinasi dihitung dengan cara mengalikan r^2 dengan 100 % ($r^2 \times 100$ %).

Tabel 4.17
Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,365	,348	,32626

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien korelasi antara disiplin X terhadap kinerja Y adalah 0,605 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Disiplin (X) dan Kinerja (Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square (R^2) sebesar 0,365 angka ini menyatakan bahwa variabel disiplin (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 36,5% dan sisanya sebesar 63,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.1.4.3 Uji Hipotesis t

Menghitung t_{tabel} (Sarwono,2012 :191) , menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 0,05$ (5%) dan Degree of Freedom (DF) = (N-2) atau 38-1-1=36 dan $t_{tabel} = 0,3202$

Tabel 4.18
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,804	,384		2,092	,044
Disiplin Kerja	,651	,143	,605	4,553	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 4,553 > 0,3202$ (t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara disiplin terhadap kinerja pada PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi.

4.2 Analisis dan Pembahasan

4.2.1 Analisis Disiplin PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.19
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 10 Disiplin

No	Indikator	Skor	Ket
1	Sayadatang tepat waktu ketempat kerja	148	Tinggi
2	Saya selalu melakukan absensi ketika hendak datang di tempat kerja	159	Tinggi
3	Saya selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja	154	Tinggi
4	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.	175	Sangat Tinggi
5	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja	162	Sangat Tinggi
6	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	154	Tinggi
7	Saya memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dan ketelitian dalam bekerja	162	Sangat Tinggi
8	Saya selalu melakukan perhitungan dalam bekerja dan memiliki kewaspadaan tinggi	156	Tinggi
9.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.	165	Sangat Tinggi

10.	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.	158	Tinggi
	Total	1.593	
	Rata-Rata	159,3	Tinggi

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel 4.19 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 159,3. Jawaban responden tertinggi yaitu berkaitan dengan sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai yaitu sebesar 175. Dapat disimpulkan baik/buruknya disiplin karyawan pada PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambiditentukan dari sanksi dan hukuman yang diterapkan.

4.2.2 Analisis Kinerja PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap kinerja pada PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 8 Kinerja

No	Indikator	Skor	Ket
1	Saya setuju bahwa prestasi kerja pegawai merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja.	154	Tinggi
2	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.	161	Sangat Tinggi
3	Saya mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan Jumlah hasil kerja yang diselesaikannya	155	Tinggi
4	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.	150	Tinggi

5	Melalui kerja sama yang baik antar pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan.	156	Tinggi
6	Saya merasa pentingnya kerja sama atau kerukunan antar karyawan banyak diskon yang diberikan.	156	Tinggi
7	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.	150	Tinggi
8	Saya tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.	154	Tinggi
	Total	1.236	
	Rata-Rata	154,5	Tinggi

Sumber : Data (diolah)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 154,5. Artinya kinerja dinilai Tinggi oleh karyawan. Jawaban responden tertinggi yaitu berkaitan dengan kinerja yaitu mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja. Yaitu sebesar 161. Sementara itu, jawaban terendah berkaitan dengan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan dan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Yaitu sebesar 150.

4.2.3 Analisis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi

Koefisien regresi disiplin (X) sebesar 0,651 artinya jika disiplin (X) mengalami peningkatan 1% maka kinerja (Y) PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi naik sebesar 65%.

Koefisien korelasi dari nilai $R = 0,605$ artinya disiplin (X) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja (Y) Pada PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi yang sebesar 0,605%.

Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R^2 = 0,365$ (36,5%) yang artinya disiplin (X) mampu menjelaskan kinerja (Y) pada PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi yaitu sebesar 36,5% dan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.4 Pengujian Hipotesis

Dari pengujian diatas dapat dipaparkan secara rinci pengujian hipotesis disiplin yang akan dibahas secara bertahap sesuai dengan hipotesis yang diajukan pada disiplin ini diajukan 2 hioptesis yang selanjutnya pembahasan sebagai berikut :

a. Uji Hipotesis 1

Karakteristik disiplin dan kinerja diduga setuju dari hasil disiplin yang dilakukan. Adapun karakteristik disiplin dan kinerja adalah sebagai berikut :

1. Disiplin

Disiplin dengan nilai rata-rata 159,3, jika dilihat pada rentang skala yaitu 129,3 - 159,6.artinya disiplin pada PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi adalah Tinggi.

2. Kinerja

Kinerja dengan rata-rata 154,5 berada pada rentang skala 129,3 - 159,6.artinya kinerja pada PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi adalah Tinggi. Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa

variabel dalam disiplin ini berada pada kinerja sangat baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 dalam disiplin karyawan ini diterima.

b. Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 dalam disiplin (X) ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan dari pengolahan data dan hasil perhitungan regresi linier pengaruh disiplin karyawan sebesar 0,651. Artinya disiplin kuat. Koefisien regresi 0,651 memberikan arti jika disiplin mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja menjadi baik akan mengalami kenaikan sebesar 0,651.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik disiplin dan kinerja karyawan PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi berpengaruh.

Disiplin pada PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi dengan nilai rata-rata 159,3 jika dilihat pada rentang skala yaitu 129,3 - 159,6.artinya disiplin pada PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi adalah Tinggi, dimana indikator-indikator dalam variabel (X) disiplin mampu mempengaruhi kinerja (Y) karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi.Kinerja dengan nilai rata-rata 154,5 jika dilihat pada rentang skala yaitu 129,3 - 159,6.artinya kinerja pada PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi Tinggi, dimana indikator-indikator dalam variabel kinerja (Y) mampu menjelaskan tingginya tingkat kinerja karyawan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi. Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam disiplin ini berada pada kinerja yang sangat baik. Disiplin pada PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin terhadap kinerja mempunyai hubungan yang cukup kuat, dengan koefisien korelasinya adalah 0,605 hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin mampu memberikan hubungan sebesar 60,5% terhadap kinerja dan memberikan pengaruh dengan koefisien determinasinya sebesar 0,365 hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin mampu

memberikan pengaruh sebesar 36,5% terhadap kinerja pada PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi

2. Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara :

Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi linier sederhana sebesar $Y = 0,804 + 0,651X + e$. dengan Konstanta sebesar 0,804 memberikan arti kinerja menjadi baik jika pada PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi secara konstan bernilai 0,804. Koefisien regresi 0,651 memberikan arti jika disiplin mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja menjadi baik akan mengalami kenaikan sebesar 0,651. Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R^2 = 0,365$ (36,5%) yang artinya disiplin mampu menjelaskan kinerja (Y) pada PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi yaitu sebesar 36,5% dan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan uji t nilai $t_{hitung} 4,553$ dan t_{tabel} sebesar 0,3202 dari hasil perbandingan maka dapat diketahui $t_{hitung} 4,553$ lebih besar dari $t_{tabel} 0,3202$, maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja pada PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi.

5.2 Saran

Bagi pihak PT.Bintang Pinang Cemerlang Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat kehadiran karyawan, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi

memiliki kesadaran untuk lebih meningkatkan kedisiplinan mereka untuk datang tepat waktu dan tidak terlambat di tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Bagi karyawan yang tidak pernah terlambat datang ke tempat kerja, dimana sebaiknya karyawan mendapat reward. Dan bagi karyawan yang tidak tepat waktu datang ke tempat kerja/ terlambat datang ke tempat kerja sesuai waktu kerja yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan akan menerima punishment (hukuman) dalam bentuk teguran sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.

2. Perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja akan tingkat kewaspadaan tinggi dari masing-masing karyawan yang ada di perusahaan. Cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kewaspadaan tinggi dalam bekerja oleh karyawan ialah setiap karyawan haruslah selalu teliti dalam bekerja guna untuk menghindari dari kemungkinan kesalahan yang akan dilakukan sehingga karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Choliq. 2011. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia. Aksara: Jakarta.
- Almaududi, Said. 2021. *Pengantar Bisnis*. Jambi : PT. Nasya Expanding Management.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Blaine , (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Salemba Empat. Jakarta.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Bungin, Burhan. (2015). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma.2013. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: RajaGrafindo.
- Edy Sutrisno, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin B. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Follet, Mary Parker. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Indeks
- Gordon, Thomas. 2010. *Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama..
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahaan Harbani Pasolong, (2013), Alfabeta, Bandung.
- Houghton, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Salemba Empat. Jakarta.
- Ismail Solihin. 2014. *Pengantar Bisnis*. Erlangga, Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Latib, Azis Fathoni, dan Maria Magdalena Minarsih. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Manajemen. Vol. 2, No.2: 1-13.
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Tinton Rumbungan Octorend. 2015. *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. Jurnal Manajemen. Vol. 3, No. 8: 318 -328.
- Manullang M., dan Marihot Manullang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Salemba Empat. Jakarta.
- Prat, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Salemba Empat. Jakarta.
- Putong, Iskandar. 2013. *Economics Pengantar Mikro dan Makro*. Jakarta : Mitra
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang : Averroes Press.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2014, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung.
- Simamora, Henry. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo dalam Edi Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja*. Kencana: Jakarta.
- Stolovitch, Harold D. and Keeps, Erica J., 1992. *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and*

Solving Performance Problem in Organizations. San Francisco: Jersey-Bass Publisher.

- Stoner, James A.F, wankel, Charles, 2010. *Perencanaan Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto.(2014). *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Akademic Publishing Service).
- Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama. Widya, Bandung. Putu Lanang dan Ketut Kirya.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana.
- Syekh , Said. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jambi : Alfabeta.
- Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. *Dasar-dasar Manajemen*, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta,Bandung.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Wacana Media.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.
- Zainur Roziqin,Muhamad. 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.

LAMPIRAN

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,

Karyawan/i

PT. Bintang Pinang Cemerlang Jambi

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Dody Tampubolon

Nim : 1800861201196

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya menurut pendapat anda masing-masing. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, Desember 2021

Hormat Saya

Dody Tampubolon

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Pendidikan Terakhir : SMP Diploma
 SMA/Sedearajat S1
4. Umur : 18 -24 Tahun 30-34 Tahun
25 - 29 Tahun > 35 Tahun
5. Lama Menjadi Pegawai : 1 - 2 Tahun
3- 4 Tahun
5 - 6Tahun
 >6 Tahun

KUISIONER PENELITIAN

Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini

Nilai

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| 1. Sangat Rendah (SR) | 4. Tinggi (T) |
| 2. Rendah (R) | 5. Sangat Tinggi(ST) |
| 3. Sedang (S) | |

Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1.	Kehadiran Sayadatang tepat waktu ketempat kerja					
2.	Saya selalu melakukan absensi ketika hendak datang di tempat kerja					
3	Ketaatan Pada Peraturan Kerja Saya selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja					
4.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.					
5.	Ketaatan Pada Standard Kerja Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja					
6.	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.					
7.	Tingkat Kewaspadaan Tinggi Saya memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dan ketelitian dalam					

8.	bekerja Saya selalu melakukan perhitungan dalam bekerja dan memiliki kewaspadaan tinggi					
9.	Bekerja Etis Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.					
10.	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.					

Kinerja

NO	PERNYATAAN	SR	R	S	T	ST
		1	2	3	4	5
1.	Kualitas Pekerjaan Saya setuju bahwa prestasi kerja pegawai merupakan perilaku yang nyata dalam meningkatkan kinerja.					
2.	Saya mengutamakan kejujuran dalam setiap menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.					
3.	Kuantitas Pekerjaan Saya mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan Jumlah hasil kerja yang diselesaikannya					
4.	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan.					

	Kerjasama					
5.	Melalui kerja sama yang baik antar pegawai mampu menyelesaikan permasalahan yang saya hadapi dalam pekerjaan.					
6.	Saya merasa pentingnya kerja sama atau kerukunan antar karyawan					
	Ketepatan Waktu					
7.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya					
8.	Saya tiba di kantor selalu tepat waktu sesuai dengan ketentuan jam kerja yang berlaku.					

No Responden	DISIPLIN (X)										Total_X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	
1	2	4	3	3	3	5	5	4	3	5	37
2	4	3	5	5	4	3	3	5	4	3	39
3	3	4	5	4	3	4	5	3	3	4	38
4	4	3	4	4	5	3	3	5	5	3	39
5	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	36
6	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	41
7	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	36
8	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	39
9	2	4	4	5	3	4	4	4	5	4	39
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38
12	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	41
13	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	39
14	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	41
15	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
16	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
17	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	44
18	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	41
19	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
20	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	45
21	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42
22	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	42
23	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
24	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	43
25	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
26	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
27	4	5	4	5	5	5	3	4	4	5	44
28	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	43
29	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	45
30	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	41
31	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	45
32	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	45
33	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	41
34	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	46
35	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	45
36	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	44
37	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	47
38	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	45

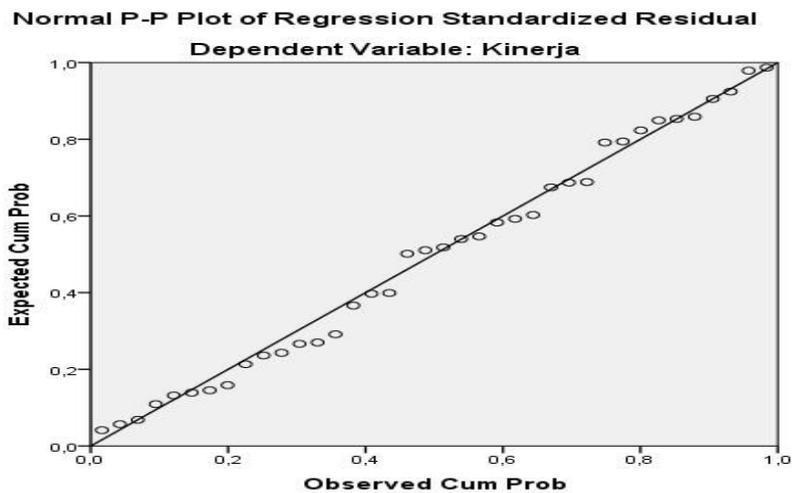
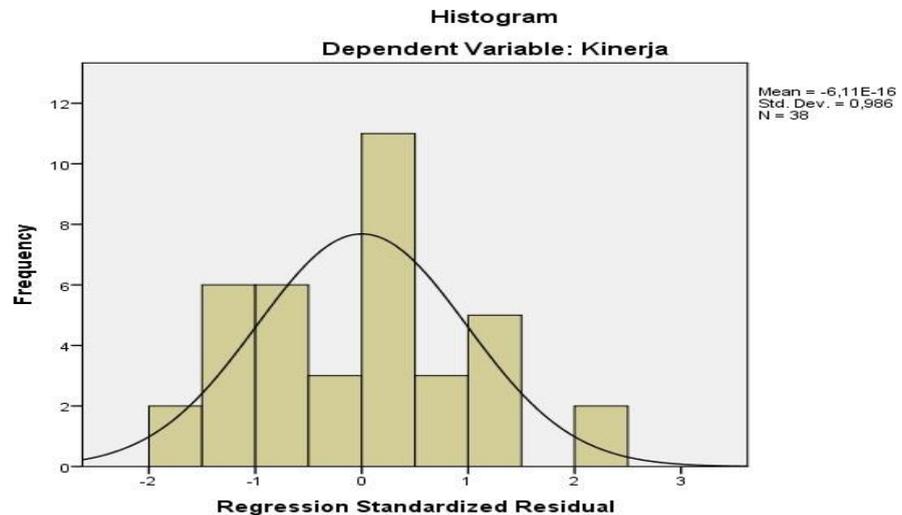
KINERJA (Y)								
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total_Y
5	3	4	3	4	5	4	5	33
3	5	3	5	3	5	3	4	31
4	3	4	3	4	3	4	5	30
3	3	3	5	3	5	3	3	28
4	4	3	3	4	4	3	3	28
3	4	4	4	3	4	4	4	30
4	4	4	3	4	4	3	4	30
3	5	4	4	4	4	3	4	31
4	4	3	4	3	4	4	4	30
4	4	4	4	4	4	3	4	31
3	5	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	3	4	4	3	4	30
4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	5	3	4	3	4	4	4	31
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	4	4	4	5	5	4	4	35
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	4	5	4	4	4	4	4	33
3	4	5	4	5	4	3	4	32
4	5	5	4	4	5	4	5	36
4	4	4	4	4	4	5	4	33
5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	5	4	4	5	4	5	4	35
5	5	4	4	4	4	4	4	34
4	3	4	4	4	4	5	4	32
5	5	4	4	5	4	4	4	35
4	5	4	4	4	4	4	4	33
5	4	5	4	4	5	5	4	36
3	5	4	4	5	3	4	3	31
5	4	5	4	4	5	4	5	36
4	5	4	5	5	3	5	3	34
5	4	4	3	5	5	4	5	35
4	5	4	5	4	3	5	5	35
4	5	5	3	5	4	4	3	33
4	4	4	5	5	4	5	5	36

OUTPUT SPSS

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Grafik



Berdasarkan hasil uji normalitas, dapat dilihat gambar 4.1 diatas (*Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual*) terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (tidak berpenjar jauh dari garis lurus), hal ini menunjukkan model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas data berdistribusi secara normal, karena titik dalam gambar menyebar di sekitar garis diagonal dan arahnya mengikuti garis diagonal.

b. Statistik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Kinerja
N		38	38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2,6608	2,5363
	Std. Deviation	,51504	,40400
	Most Extreme Differences		
	Absolute	,133	,133
	Positive	,081	,133
	Negative	-,133	-,110
Test Statistic		,133	,133
Asymp. Sig. (2-tailed)		,088 ^c	,086 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,52102002
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,080
	Positive	,080
	Negative	-,058
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

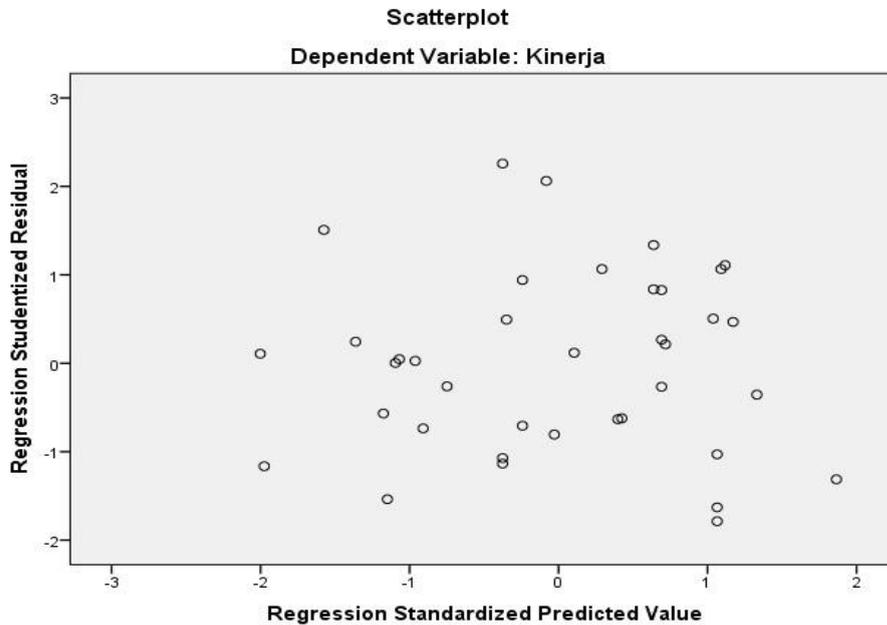
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Heterokrditas



Tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar dan tidak membentuk pola tertentu. Dari gambar diatas bahwa titik-titik sumbu Y tidak membentuk pola tertentu dan titik-titik data menyebar. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

B. Persamaan Regresi

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 ^a	,365	,348	,32626

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,207	1	2,207	20,734	,000 ^b
	Residual	3,832	36	,106		
	Total	6,039	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,804	,384		2,092	,044
	Disiplin Kerja	,651	,143	,605	4,553	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = a + b \cdot x + e$$

$$Y = 0,804 + 0,651 + e$$

Dari model regresi tersebut dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta sebesar 0,804 artinya apabila variabel independen yaitu (X) bernilai nol (0), maka variabel dependen (Y) yaitu kinerja akan bernilai tetap sebesar 0,804
2. Koefisien Regresi Variabel (X) bernilai Positif sebesar 0,651 artinya apabila variabel (X) mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) satuan sedangkan variabel lainnya dianggap konstan, maka variabel Y yaitu kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,651