

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)
PEMBANGKITAN JAMBI**



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

OLEH:

Nama : Meiliza Eko Asrila
Nim : 1900861201209
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

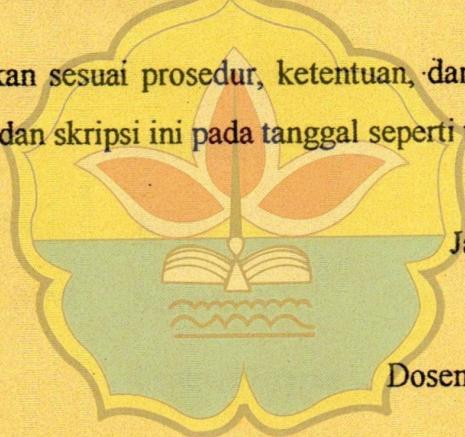
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2025**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Dengan ini komisi pembimbing skripsi dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh:

Nama : Meiliza Eko Asrila
NIM : 1900861201209
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi.

Telah disetujui dan disahkan sesuai prosedur, ketentuan, dan kelaziman berlaku dalam ujian komprehensif dan skripsi ini pada tanggal seperti tertera di bawah ini.



Jambi, Agustus 2025

Dosen Pembimbing I

Sakinah AS, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II

Muhammad Emil, SE, MM

Mengetahui:

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan panitia pengaji Skripsi dan Komprehensif Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada;

Hari : Jumat

Tanggal : 29 Agustus 2025

Jam : 10.00 – 12.00 WIB

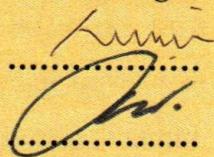
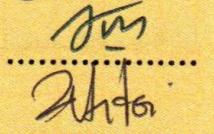
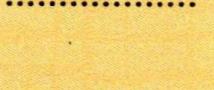
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Nama

1. Hj. Reni Devita, SE, MM
2. Muhammad Emil, SE, MM
3. Ubaidillah, SE, MM
4. Sakinah AS, SE, MM



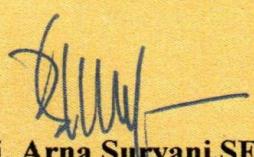
Tanda Tangan

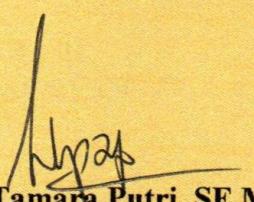
.....

.....

.....

.....

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen


Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, M.Ak, Ak, CA


Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Meiliza Eko Asrila
NIM : 1900861201209
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN
(Persero) Pembangkitan Jambi

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang dicantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinal bukan hasil plagiarism atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya mencantumkan sumber yang jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sangsi dari akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, Agustus 2025



Meiliza Eko Asrila
NIM. 1900861201209

PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur ku ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada saya dan kedua orang tua saya. Untuk kedua orang tua saya, Papa Alm. Masril dan Mama Asnidawati yang telah melahirkan, merawat dan membesarkan saya dengan penuh kasih, cinta, dan perjuangan yang luar biasa. Saudara saudari Asrila's. Istri dan ketiga anak yang selalu mendukung saya. Kemudian rekan *basecamp* har seperjuangan. Izinkan saya untuk mengabdi dan membalaas segala pengorbanan yang kalian lakukan selama ini.



MOTO

Hatiku tenang karena mengetahui apa yang melewatkanku tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanku.



ABSTRAK

Meiliza Eko Asrila / 1900861201209 / Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi / Dosen Pembimbing I Sakinah AS, S.E., M.M. / Dosen Pembimbing II Muhammad Emil, S.E., M.M.

Sumber daya manusia adalah aktor di semua tingkatan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi yang dapat memanfaatkan sumber daya manusia milik pemerintah. Keberadaan sumber daya manusia di instansi pemerintahan memegang peranan yang sangat penting. Potensi setiap sumber daya manusia suatu instansi pemerintah harus dimanfaatkan semaksimal mungkin agar dapat memberikan hasil kerja yang sebaik-baiknya.

Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin kerja pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja kerja pegawai dimana disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.

Metode penelitian ini deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi sederhana. Data penelitian diperoleh dari responden melalui kuesioner dengan jumlah responden 82 orang pegawai. Analisis statsistik dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 25.0*.

Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kemudian nilai Adjusted R Square sebesar 0,673 atau 67,3%. Hal ini berarti variabel independent (disiplin kerja) mempengaruhi variabel dependent (kinerja pegawai) sebesar 67,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kesimpulan dari penelitian ini yakni variabel disiplin kerja pada PLN (Persero) Pembangkitan Jambi sangat tinggi sedangkan variabel kinerja pegawai pada PLN (Persero) Pembangkitan Jambi tinggi. Kemudian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada PLN (Persero) Pembangkitan Jambi.

Kata kunci: Disiplin kerja, Kinerja pegawai, PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi.

ABSTRACT

Meiliza Eko Asrila / 1900861201209 / The Influence of Work Discipline on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi / Advisor 1st Sakinah AS, S.E., M.M. / Advisor 2nd Muhammad Emil, S.E., M.M.

Human resources are key actors at all levels, from planning to evaluation, and can leverage the government's human resources. The presence of human resources in government agencies plays a crucial role. The potential of each human resource within a government agency must be utilized to its fullest potential to deliver the best possible results.

Work discipline is needed to produce good performance, with work discipline employees will try to do their work as much as possible and the resulting performance will be better. Work discipline affects employee work performance where employee discipline in complying with existing regulations and carrying out instructions given to them can be a benchmark for performance.

This research method is descriptive quantitative using simple regression analysis. Research data were obtained from respondents through questionnaires with a total of 82 employees. Statistical analysis was carried out using the SPSS 25.0 program.

The results obtained showed that the significance value of 0.000 was smaller than 0.05. Then the Adjusted R Square value is 0.673 or 67.3%. This means that the independent variable (work discipline) affects the dependent variable (employee performance) by 67.3% and the rest is influenced by other variables not included in the study.

The conclusion of this study is that the work discipline variable at PLN (Persero) Pembangkitan Jambi is very high while the employee performance variable at PLN (Persero) Pembangkitan Jambi is high. Then work discipline has a positive and significant effect on employee performance. This means that work discipline can affect employee performance at PLN (Persero) Pembangkitan Jambi.

Keywords: *Work discipline, Employee performance, PT. PLN (Persero) Jambi Generation.*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT karena berkat nikmat, karunia dan kesempatan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi”**. Adapun tujuan dari penelitian serta penulisan proposal penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam program Strata Satu (S-1) di Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Selama menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima masukan, bimbingan dan saran. Saya juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga yang telah memberikan segala kasih sayang dan perhatiannya yang begitu besar. Tidak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Afdalisma, S.H., M.P.D selaku Pj Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak., AK., CA., CMA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. Sudirman, SE, M.E.I selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Sakinah AS, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Muhammad Emil, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II, terima kasih telah memberikan kesempatan dan waktunya untuk mengarahkan dan membimbing saya.

6. Pimpinan dan staf yang telah banyak membantu selama penelitian di PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi.
7. Seluruh dosen-dosen beserta Staff Fakultas Ekonomi yang telah membimbing dalam proses perkuliahan di Universitas Batanghari Jambi.
8. Bapak dan ibu dosen selaku penguji sidang skripsi yang banyak kritik dan saran sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis baik bantuan moril maupun spiritual yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Tentunya dalam penulisan proposal skripsi ini masih terdapat kekurangan dari aspek maupun materi penelitian yang disajikan. Oleh karena itu penulis sepenuhnya menyadari bahwa proposl skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna kemajuan pendidikan di masa yang akan datang.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga proposal penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua, terutama bagi penulis sendiri.

Jambi, Agustus 2025



Meiliza Eko Asrila

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERSEMBERAHAN	v
MOTO	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Rumusan Masalah.....	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	11
2.1 Tinjauan Pustaka	11
2.1.1 Manajemen	11
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3 Disiplin Kerja.....	16
2.1.4 Kinerja Pegawai	28
2.1.5 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja	40
2.1.6 Kerangka Pemikiran.....	42
2.1.7 Hipotesis Penelitian.....	43
2.2 Metode Penelitian	43
2.2.1 Metode Penelitian Yang Digunakan	43
2.2.2 Jenis dan Sumber Data	43

2.2.3 Metode Pengumpulan Data	45
2.2.4 Populasi dan Sampel Penelitian	45
2.2.5 Metode Analisis	46
2.2.6 Operasional Variabel.....	49
BAB III GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	51
3.1 Sejarah Objek Penelitian.....	51
3.2 Visi dan Misi	52
3.3 Makna Logo	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
4.1 Hasil Penelitian.....	55
4.1.1 Deskripsi Responden.....	55
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	57
4.1.3 Hasil Analisis Regresi Sederhana	66
4.1.4 Uji t	67
4.1.5 Koefisien Determinasi.....	68
4.2 Pembahasan.....	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Uraian	Halaman
1.1	Jumlah Pegawai PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi Tahun 2020-2024.....	5
1.2	Daftar Kehadiran Pegawai PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi Tahun 2020-2024.....	6
1.3	Data Realisasi Kinerja Produksi KWH Pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi Tahun 2020-2024.....	7
2.1	Operasional Variabel	50
4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	56
4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	56
4.4	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Dimensi Tingkat Kehadiran	58
4.5	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Dimensi Ketaatan Pada Atasan	58
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Dimensi Kesadaran Bekerja	59
4.7	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Dimensi Tanggung Jawab.....	60
4.8	Rekapitulasi Skor Variabel Disiplin Kerja.....	61
4.9	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Dimensi Efektivitas dan Efisiensi.....	62
4.10	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Dimensi Otoritas dan Tanggung Jawab	63
4.11	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Dimensi Disiplin	64
4.12	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Dimensi Inisiatif.....	64
4.13	Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Pegawai	65
4.14	Hasil Uji Regresi Sederhana	67

4.15 Hasil Uji t	68
4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	68



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber energi manusia merupakan aktor di seluruh tingkatan, mulai dari perencanaan sampai penilaian yang bisa menggunakan sumber energi manusia kepunyaan pemerintah. Keberadaan sumber energi manusia di lembaga pemerintahan memegang peranan yang sangat berarti. Kemampuan tiap sumber energi manusia sesuatu lembaga pemerintah wajib dimanfaatkan semaksimal mungkin agar dapat membagikan hasil kerja yang sebaik- baiknya. Pencapaian tujuan yang diresmikan oleh lembaga pemerintah tidak cuma tergantung pada perlengkapan modern, fasilitas, serta prasarana yang sehat, namun pula pada orang ataupun karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan sesuatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu para karyawannya. Setiap instansi pemerintah berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan pemerintah. Meningkatkan produktivitas kerja adalah lingkungan kerja yang baik. Area kerja yang menunjang hendak membuat para pegawai merasa aman serta bergairah dalam bekerja, kebalikannya, area kerja yang tidak menunjang hendak membuat pegawai tidak bergairah serta tidak aman. Perihal itu hendak sangat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dan organisasi.

Setiap organisasi atau dalam hal ini sebuah perusahaan tentu memiliki tujuan yang mau dicapai cocok dengan visi serta misinya. Ditengah- tengah pertumbuhan era saat ini ini yang terus menjadi maju lewat teknologi, data,

komunikasi, sains, serta ilmu pengetahuan yang tumbuh sangat pesat, menjadikan tujuan suatu industri mempunyai tujuan tertentu buat dicapai. Bersamaan berjalannya waktu, tujuan- tujuan dari industri yang mau dicapai secara terus menerus hadapi kenaikan ke arah yang lebih baik lagi, biar industri memiliki sesuatu motivasi buat terus tumbuh serta bisa bersaing cocok dengan pertumbuhan era. Pastinya sumber energi manusia sangat berfungsi berarti dalam mewujudkan tujuan serta visi misi dari sesuatu perusahaan. Sebab pegawai yang terdapat di dalam industri merupakan salah satu aspek yang memiliki peranan berarti suatu industri. Pegawai merupakan sumber energi manusia yang berarti untuk industri ataupun lembaga sebab memiliki bakat, tenaga, serta kreativitas yang diperlukan oleh industri buat menggapai tujuan. Tidak cuma dalam suatu lembaga pemerintahan saja, tetapi di dalam sesuatu industri sumber energi manusia merupakan peninggalan yang sangat berarti. Supaya bisa membagikan program pelayanan yang baik kepada warga luas, hingga di sesuatu industri memerlukan sumber energi manusia yang memiliki kinerja yang besar. Dalam suatu industri hendak lebih maju serta tumbuh apabila mempunyai sumber energi manusia yang bermutu serta andal, sehingga bisa dijadikan regu kerja yang baik buat melakukan tugas dengan baik. Dalam suatu perusahaan ada beberapa macam cara agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat.

Salah satu upaya industri dalam mempertahankan kinerja pegawainya ialah dengan metode mencermati ketertiban serta area kerja non raga yang ialah salah satu aspek berarti buat memperoleh hasil kerja yang maksimal. Kinerja ialah aspek berarti yang wajib dicapai oleh setiap perusahaan termasuk di lingkungan PT. PLN

(Persero) Pembangkitan Jambi sebab kinerja merupakan gambaran untuk keahlian industri dalam mengelola serta mengalokasikan tiap pegawainya. Sehingga, kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat berarti untuk keberlangsungan aktivitas yang terdapat di sesuatu industri dan mempengaruhi untuk proses pencapaian tujuan yang di idamkan sesuatu industri. Buat itu kinerja pegawai wajib memperoleh atensi dari para pemimpin industri, karena menyusutnya kinerja dari pegawai bisa pengaruhi kinerja industri secara keseluruhan. PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi pastinya hendak berupaya buat tingkatkan kinerjanya lewat kinerja para pegawainya, diharapkan dengan meningkatnya kinerja pegawai hingga pemasukan yang dihasilkan bisa hadapi kenaikan pula sehingga perekonomian wilayah jadi lebih baik lagi.

Kinerja yang baik ialah kinerja yang maksimal, maksudnya kinerja yang bisa menunjang tujuan suatu industri. Hendak namun dalam kinerja tersebut wajib memiliki sebagian kriteria supaya tingkatkan produktivitas, sehingga apa yang diharapkan bisa cocok dengan apa yang di idamkan oleh sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila di dalamnya ada seorang yang bisa jadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi diri sendiri tiap orang. Meningkatnya kinerja pegawai hingga pemasukan yang dihasilkan bisa hadapi kenaikan pula sehingga perekonomian jadi lebih baik lagi. Industri yang efisien serta sukses hendak ditunjang oleh sumber energi manusia yang memiliki mutu. Salah satu metode buat tingkatkan kinerja pegawai ialah dengan tingkatkan disiplin kerja pada para pegawainya. Keberhasilan ataupun kemunduran suatu organisasi dalam menggapai tujuan tidak hanya sangat dipengaruhi dengan

kemampuan, keahlian disiplin dari pegawai yang bekerja di dalamnya. Disiplin kerja mempunyai keterkaitan dengan kepuasan kerja karena kepuasan kerja bisa memastikan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkatan kepuasan kerja yang besar memiliki perilaku disiplin kerja yang besar hingga secara tidak langsung hendak mempengaruhi terhadap kepuasan pegawai jadi besar. Sehabis seseorang pegawai mempunyai kepuasan yang besar hingga pegawai hendak memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaan tersebut. Sehingga pegawai hendak merasa bahagia serta puas hingga kinerja pegawainya dapat meningkatkan keuntungan bagi perusahaan.

PT. PLN atau Perusahaan Listrik Negara merupakan Badan Usaha Milik Negara atau BUMN yang bergerak dibidang perlistrikan di Indonesia, dimana dalam pelayanan atau pendistribusian terdiri dari unit-unit induk dan dibagi lagi dalam sistem pembangkitan, transmisi dan distribusi salah satunya yaitu PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi. Dimana di dalamnya terdapat para pegawai atau karyawan yang mendukung jalannya roda perusahaan karena merupakan sumber daya penting dalam aktifitas peningkatan karir dalam upaya memajukan dan memenuhi pasokan listrik ke seluruh negeri umumnya, khususnya di kota Jambi.

Berikut tabel jumlah pegawai Pembangkitan Jambi:

Jumlah Pegawai Pembangkitan Jambi

Tahun 2020 – 2024

Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Persentase Perkembangan (%)
2020	77	-
2021	82	6,49
2022	78	(4,87)
2023	75	(3,84)
2024	82	9,33

Sumber: PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi Tahun 2024

Bersumber pada tabel di atas nampak kalau jumlah pegawai PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi dalam 5 tahun terakhir hadapi fluktuasi, dimana pada tahun 2020 sebanyak 77 orang serta tahun 2021 sebanyak 82 orang atau naik sebesar 6,49%, dan pada tahun 2022 berjumlah 78 orang atau turun sebanyak 4,87%. Selanjutnya mengalami penurunan pegawai kembali pada tahun 2023 sebesar 3,84%, pada tahun 2024 terdapat penambahan pegawai dari rekrutmen pegawai menjadi 82 orang atau terdapat peningkatan sebesar 9,33%.

Disiplin hendak mempengaruhi terhadap absensi kerja. Kedatangan ialah aktivitas seseorang pegawai buat muncul di tempat kerja pada hari kerja. Aksi indisipliner pegawai PLN (Persero) Pembangkitan di bawah:

**Tabel 1.2 Daftar Kehadiran Pegawai PT. PLN (Persero) Pembangkitan
Jambi Tahun 2020 – 2024**

Tahun	Keadaan			Tidak hadir ada keterangan (orang)			Persentase tidak hadir ada keterangan (%)	Tidak hadir tanpa keterangan (orang)		Persentase indisipliner (%)
	1	2	3	4	5	6		7	8	
	Jumlah pegawai (orang)	Jumlah hari kerja (pertahun)	Hadir (kali)	S	I	C		TM	CP	
2020	77	249	19.173	23	38	18	0,41	50	45	0,49
2021	82	254	20.828	43	40	17	0,48	54	59	0,54
2022	78	258	20.124	37	44	24	0,49	60	52	0,55
2023	75	252	19.141	26	37	18	0,42	48	58	0,55
2024	82	255	20.420	28	42	18	0,43	55	54	0,53
Rata-rata			0,45			0,53				

Sumber: PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi Tahun 2024

Keterangan:

TM : Terlambat Masuk

S : Sakit

C : Cuti

CP : Cepat Pulang

I : Izin

Dari tabel diatas dikenal kalau dalam 5 tahun terakhir masih terbentuknya aksi indisipliner dari pegawai PT. PLN(Persero) Pembangkitan Jambi. Ketidakhadiran pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi dalam 5 tahun terakhir berfluktuasi cenderung bertambah. Rata- rata ketidakhadiran terdapat penjelasan pegawai pada PT. PLN(Persero) Pembangkitan Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir sebesar 0, 45%. Rata- rata ketidakhadiran tanpa penjelasan pegawai pada PT. PLN(Persero) Pembangkitan Kota Jambi dalam 5 tahun terakhir sebesar 0, 53%.

Kinerja yang maksimal merupakan idaman manajemen diseluruh organisasi, tetapi kinerja hendak bisa dicapai apabila proses kerja yang dilaksanakan pada organisasi berjalan cocok tugas pokok serta fungsinya. Untuk melihat pengaruh kedisiplinan kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi dapat dilihat dari data realisasi pencapaian kinerja produksi kWh terkait pada unit- unit yang berada di bawahnya, yang lebih lanjut dapat digambarkan:

Data Realisasi Produksi kWh Pada PLN (Persero) Pembangkitan Jambi

Tahun 2020 – 2024

Tahun	Target (kWh)	Realisasi (kWh)	Persentase Pencapaian Target (%)
2020	460.722.134	432.632.136	93,90
2021	462.233.828	440.199.654	95,23
2022	450.256.373	388.259.018	86,23
2023	452.432.333	410.437.570	95,14
2024	467.282.566	456.013.047	91,17
Rata-rata	458.585.447	425.508.285	92,73

Sumber: PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi Tahun 2024

2021 yang belum memenuhi target sebesar 95,23%. Namun pada tahun 2022 terjadi penurunan produksi kWh secara signifikan yaitu sebesar 86,23%. Pada tahun 2023 realisasi sebesar 95,14%. Namun pada tahun 2024 mengalami penurunan persentase pencapaian target yakni sebesar 91,17%.

Jika dilihat lebih lanjut, tingkat pencapaian Jambi mengalami fluktuasi yang cenderung menurun dan belum memenuhi target yang diinginkan sebesar 92,73%.

Berdasarkan uraian di atas, perlu kiranya diteliti sejauh mana kedisiplinan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi, karena disiplin kerja yang baik akan berakibat pada hasil kinerja instansi secara keseluruhan. Oleh karena itu, buat menggapai produktifitas yang besar, hingga pegawai tetap dituntut buat mempunyai disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Hingga dari sinilah penulis tertarik buat melaksanakan riset dengan menuangkan dalam proposal riset yang bertajuk “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi**”.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Jumlah pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi berfluktuasi atau tidak stabil dalam penambahan dan pengurangan pegawai setiap tahunnya.
2. Rata-rata ketidakhadiran tanpa keterangan pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan dalam lima tahun terakhir sebesar 0,53%..
3. Pada tahun 2023 realisasi kinerja di PT. PLN (Persero) Pembangkitan Kota Jambi sebesar 95,14%. Namun pada tahun 2024 mengalami penurunan persentase pencapaian target.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja dan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Bersumber pada latar belakang riset yang sudah dijabarkan lebih dahulu, tujuan yang diharapkan oleh penulis bisa dicapai serta dikenal dalam riset ini merupakan yakni:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan tingkat disiplin kerja dan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman bagi penulis khususnya dalam bidang

Manajemen Sumber Daya Manusia dan memberikan pengetahuan secara lebih luas mengenai pengaruh disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada organisasi, perusahaan atau instansi dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan suatu kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan terutama dalam menyikapi masalah ketenagakerjaan yang berhubungan dengan disiplin dan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan pihak lain sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan bagi penulis lain dalam melakukan penelitian yang sejenis mengenai pengaruh disiplin kerja dan kinerja pegawai.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi untuk mahasiswa serta penerus di Universitas Batang Hari Jambi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja bersama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya (Sarinah, 2022:27). Sedangkan menurut Wijayanti (2021:22) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno ménagement, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan (Terry, 2020:1).

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Dalam pengelolaan suatu organisasi atau sebuah perusahaan diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami

dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dalam ilmu manajemen dikenal berbagai fungsi manajemen, yang ditemukan dan dikembangkan oleh banyak ahli di bidang ini. Setiap perusahaan didirikan untuk suatu tujuan yang ingin dicapai, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Tujuan tersebut dapat dicapai bila perusahaan mengelola secara optimal dalam sumber-sumber yang dimilikinya.

Manajemen juga memiliki fungsi yang tentunya berdampak pada keadaan dan kondisi di lapangan. Beberapa di antara fungsi-fungsi manajemen tersebut menurut Wijayanti (2021:9) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah pemilihan atau penetapan tujuan organisasi penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, sistem, metoda, anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, perangan, dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja, penugasan tanggung jawab tertentu, pendeklasian wewenang.

3. Penyusunan personalia (*staffing*)

Penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi kepada pegawai dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

4. Pengarahan (*leading*)

Pengarahan adalah untuk membuat dan mendapatkan para pegawai melakukan apa yang diinginkan, dan harus mereka lakukan.

5. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan: 2013). Ditambahkan oleh Robert dan John (2009), manajemen sumber daya manusia-SDM (*Human resource-HR management*) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisiensi guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Menurut Robbins dan Coulter (2010:7), manajemen adalah mengkoordinasi dan mengawasi kegiatan dalam sehingga kegiatan mereka sehingga kegiatan mereka selesai dengan efektif dan efisien. Menurut Daft dan Marcic manajemen adalah afektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia. Stoner (2003:8) menjelaskan, manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber-

sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Fathoni (2006:7) mengatakan bahwa manajemen adalah proses pemberian bimbingan, pembinaan, pengendalian, pengolahan, kepemimpinan, ketatalaksanaan yang merupakan proses kegairahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Ditambahkan Fuad (2003:92), bahwa manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Jadi secara garis besar manajemen adalah suatu ilmu yang mengajak orang lain untuk menggerakkan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan kata lain manajemen adalah tindakan-tindakan atau aktifitas-aktifitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian untuk mencapai tujuan tertentu dengan menggunakan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Hasibuan (2013:9) mengatakan, manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan tenaga kerja yang kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description*, *job spesification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.

- b) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- c) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- d) Memperkirakan keadaan ekonomian pada umumnya dan perkembangan organisasi pada khususnya.
- e) Memonitor dengan cermat undang-undang pemburuan dan ketidakbijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- f) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- g) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- h) Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
- i) Mengatur pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut beberapa ahli fungsi masing-masing manajemen tidaklah sama, tetapi dapat disimpulkan yaitu:

a. Planning

Merupakan proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu dan mengembangkan rencana aktifitas kerja dalam sebuah organisasi. Perencanaan merupakan proses penting dalam segala bentuk fungsi manajemen karena tanpa perencanaan semua fungsi lainnya tidak dapat berjalan dengan baik.

b. Organizing

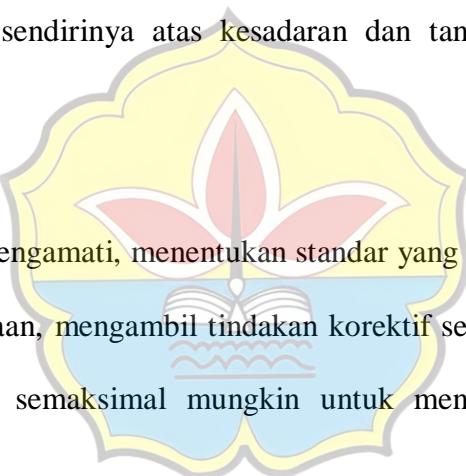
Dalam suatu perusahaan pengorganisasian disusun dalam bentuk badan organisasi atau struktur organisasi, setelahnya baru dipecah menjadi beberapa jabatan.

c. Actuating

Suatu tindakan atau usaha agar semua perencanaan dan tujuan perusahaan dapat terwujud baik dan berjalan seperti yang diharapkan disebut dengan pelaksanaan atau *actuating* dengan kata lain suatu upaya menggerakkan orang lain untuk mau bekerja dengan sendirinya atas kesadaran dan tanggung jawab yang telah diberikan.

d. Controlling

Adalah proses mengamati, menentukan standar yang akan diwujudkan, menilai kinerja pelaksanaan, mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan dengan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.



2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Ronquilla (*word Press*) kata disiplin berasal dari bahasa latin *Discerre* yang berarti belajar. Dari kata ini timbul *Disiplina* yang berarti pengajaran atau pelatihan. Menurut Mondy, disiplin adalah kondisi kendali dari pegawai atau karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama yang sesungguhnya dalam salah satu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal pegawai atau karyawan

adalah tindakan disipliner. Tindakan disipliner (*disciplinary action*) menegakkan sanksi apabila melanggar tugas yang diberikan (Singomedjo, 2000:85). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk mengingatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011:65). Afandi (2008:11) menambahkan, bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi. Moekijat (2004:195) menuturkan, disiplin adalah kekuatan yang dapat memaksa individu untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan terlebih dahulu karena dianggap bahwa berpegang pada peraturan ini tujuan organisasi dapat tercapai dengan kata lain disiplin merupakan pelatihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.

Ditambahkan oleh Simamora (2015:58) disiplin merupakan prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi. Disiplin kerja karyawan merupakan usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan bekerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011:129), ada beberapa bentuk disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara ini diharapkan pegawai dapat memelihara diri terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Dengan kata lain merupakan sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja semua sistem yang ada dalam perusahaan sehingga diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b. Disiplin Korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan yang bersifat korektif dimana pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku dengan tujuan untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Darsono dan Siswandoko menambahkan, disiplin dibedakan beberapa macam:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan cara untuk mencipta iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pekerja perilakunya diatur oleh norma-norma organisasi agar tidak merugikan organisasi ditempat mereka bekerja.

Syarat-syarat untuk menegakkan disiplin preventif adalah:

- Pegawai diseleksi dan ditempatkan sesuai dengan aturan yang berlaku.

- b. Pegawai di didik dan dilatih sebelum ditempatkan pada suatu pekerjaan.
- c. Pegawai ditempatkan sesuai kebutuhan dan kemampuannya.
- d. Membangun pegawai untuk memiliki sikap positif terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan.
- e. Membangun pegawai untuk memiliki keberanian mengeluarkan pendapat dan memberikan kesempatan kepadanya.
- f. Mengevaluasi kinerja pegawai dan memberikan hasilnya sebagai umpan balik untuk memperbaiki pola pikir dan perilakunya dalam pekerjaan.

2) Disiplin Positif

Disiplin positif adalah pembinaan mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan. Tujuannya adalah membantu karyawan memperbaiki diri, bukan pemberian sanksi. Pandangan ini didasarkan bahwa karyawan pada umumnya bersedia bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Langkah-langkah untuk menegakkan disiplin positif adalah:

- a. Rumusan norma-norma kerja yang harus dipatuhi pegawai.
- b. Sosialisaikan melalui pendidikan dan latihan norma-norma kerja tersebut.
- c. Mengevaluasi kinerja pegawai dan memberikan hasilnya kepada pegawai.
- d. Membina mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan.

Disiplin positif hakikatnya merupakan prosedur yang menganjurkan karyawan untuk memonitor perilaku mereka sendiri dan menerima tanggung jawab akibat yang mereka lakukan.

3) Disiplin Progresif

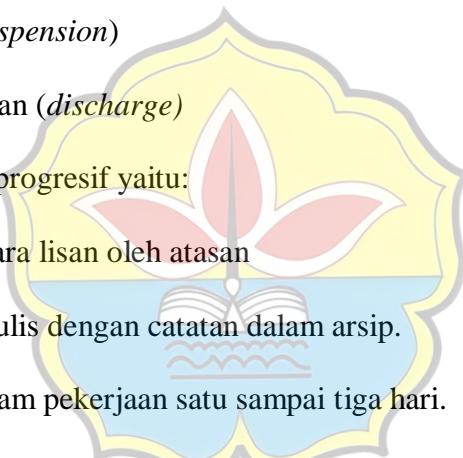
Disiplin progresif adalah intervensi manajemen kepada karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan yang bersangkutan diberi sanksi atau diberhentikan. Tujuannya adalah untuk memberhentikan kesempatan pada SDM untuk memperbaiki kinerja sebelum terkena hukuman atau pemberhentian.

Ada 4 (empat) tahap yang dilalui untuk penerapan disiplin progresif yaitu:

- a. Peringatan secara lisan (*verbal warning*)
- b. Peringatan secara tertulis (*written warning*)
- c. Skorsing (*suspension*)
- d. Pemberhentian (*discharge*)

Contoh disiplin progresif yaitu:

1. Teguran secara lisan oleh atasan
2. Teguran tertulis dengan catatan dalam arsip.
3. Skorsing dalam pekerjaan satu sampai tiga hari.



Ada beberapa pembagian disiplin menurut Moekijat (2014:356) yaitu:

1. *Self Imposed Discipline*

Disiplin yang dipaksakan pada diri sendiri yang pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada diri sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan dirinya dan kelompoknya.

2. *Command Discipline*

Merupakan disiplin yang diperintahkan oleh suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan

tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan dan peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuk yang ekstrim disiplin ini memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Handoko (2015:144) menggolongkan macam-macam disiplin antara lain:

1. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar sadar menaati peraturan dan berbagai standar serta aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran dan yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya *self discipline* pada setiap pegawai tanpa terkecuali.

2. Disiplin Korektif

Merupakan disiplin dimana kegiatan diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*) yang wujudnya dapat berupa peringatan ataupun berupa *schorsing* dimana semua sasaran tersebut harus bersifat positif, mendidik dan mengoreksi kekeliruan terulang kembali.

2.1.3.3 Dimensi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi. Dimensi yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Saripuddin (2016 : 421) antara lain:

1. Tingkat kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.

2. Ketaatan pada atasan

Ketaatan pada atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

3. Kesadaran bekerja

Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.

4. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Soekanto (2015-67) menyatakan, ada beberapa dimensi disiplin yaitu:

1. Tepat waktu

Dapat dilihat dari jam masuk, pulang dan istirahat kerja yang tepat kerja sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan.

2. Penggunaan alat kantor

Sikap kehati-hatian terhadap peralatan kantor yang digunakan agar terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab tinggi

Pegawai yang mengerjakan tugas yang jadi tanggung jawabnya dengan tepat waktu sesuai prosedur merupakan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.

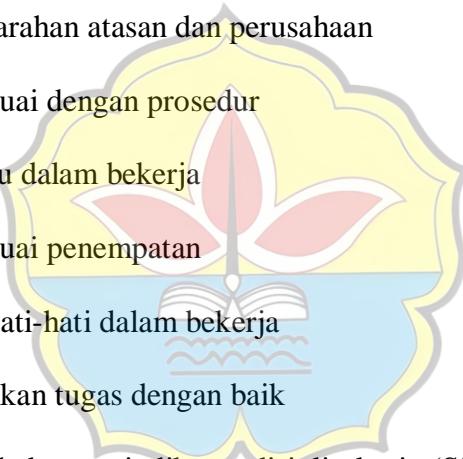
4. Ketaatan pada aturan kantor

Selalu berpakaian rapi, membuat izin atau keterangan ketika tidak dapat masuk kerja.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja dapat dilihat (Saripuddin (2016 : 421) sebagai berikut:

- 1) Izin apabila tidak masuk kerja
- 2) Izin apabila terlambat datang kerja
- 3) Mengikuti arahan atasan dan perusahaan
- 4) Bekerja sesuai dengan prosedur
- 5) Tepat waktu dalam bekerja
- 6) Bekerja sesuai penempatan
- 7) Teliti dan hati-hati dalam bekerja
- 8) Menyelesaikan tugas dengan baik



Berikut ada beberapa indikator disiplin kerja (Singodimedjo, 2011:89-92) yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan berupa penghasilan pokok, tunjangan, uang lembur, insentif dan penghargaan.

- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Ketika dalam suatu perusahaan ada sosok pimpinan yang bisa diteladani, maka semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pimpinannya menegakkan disiplin terhadap dirinya sendiri dan bagaimana dapat mengendalikan diri melalui ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, contoh aturan jam kerja dimana pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang telah disepakati. Dengan indikator kepatuhan terhadap peraturan, kemampuan pemimpin yang baik, kerjasama pimpinan yang baik, sosialisasi yang dimiliki pemimpin dan penegakan disiplin.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang bisa dijadikan pegangan

Disiplin tidak akan berjalan lancar apabila instruksi dijalankan hanya sebatas lisan yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi. Diharapkan dengan adanya aturan tertulis dapat dijadikan pegangan dan sanksi dapat dikenakan kepada siapa saja dan dalam jangka waktu yang selalu ditinjau.

d. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan dan sanksi yang diberikan dapat berupa teguran lisan, teguran tertulis, penerapan sanksi kepada siapapun tanpa terkecuali dan berjanji tidak akan mengulangi hal yang sama dan merugikan perusahaan.

e. Pengawasan pimpinan

Setiap kegiatan yang dilakukan suatu perusahaan dibutuhkan suatu pengawasan untuk karyawan agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan sesuai yang diinginkan dengan cepat dan tepat waktu. Karena pada dasarnya manusia adalah makhluk yang menginginkan kebebasan tanpa terikat pada apapun. Jadi dibutuhkan suatu pengawasan agar pegawai dapat bekerja sebagaimana mestinya dalam hal disiplin kerja dengan cara melakukan sosialisasi yang baik, pengawasan secara mendadak, kontinu, dan mengawasi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

f. Perhatian terhadap karyawan

Bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi yang tinggi karena hakikaknya manusia membutuhkan perhatian, didengar, dan dicarikan jalan keluar ketika menghadapi masalah di kantor oleh pimpinan di kantornya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memiliki komunikasi yang baik, terbuka, dan memiliki ikatan emosional, dan memberikan solusi bagi karyawannya ketika menghadapi kendala di kantor.

g. Menciptakan kegiatan-kegiatan positif antara lain:

1. Saling memuji sesuai waktu dan tempatnya
2. Ikut serta dalam hal pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan pegawai
3. Saling menghormati saat di lingkungan kerja

4. Memberi informasi kepada rekan kerja apabila melakukan kegiatan di luar perusahaan.

Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin menurut Sutrisno (2011:94) diantaranya adalah:

1. Peraturan jam masuk, pulang dan istirahat kerja
2. Peraturan berpakaian, tingkah laku dalam bekerja
3. Peraturan tata cara melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan unit kerjanya
4. Peraturan apa yang boleh dan dilarang dilakukan pegawai selama dalam perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Hasibuan (2013:194) yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dengan syarat pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai sesuai dengan kemampuannya sehingga pegawai dapat bekerja secara sungguh-sungguh.
- b. Seorang pemimpin yang akan menjadi contoh bagi bawahannya.
- c. Kompensasi bagi pegawai sesuai pekerjaan yang dibebankan karena makin tinggi kompensasi pegawai, maka semakin baik pula pekerjaan yang akan dihasilkan, begitupun sebaliknya.
- d. Sanksi hukum bagi karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan bersama dengan harapan semakin takutnya pegawai melakukan tindakan indisipliner sehingga peraturan dapat dilaksanakan dengan baik.
- e. Pengawasan dalam hal mewujudkan kedisiplinan bagi pegawai.

Menurut Sutrisno (2011:95), suatu program disiplin yang kondusif dapat dikembangkan di sekitar elemen-elemen sebagai berikut:

1. Rumus ketepatannya jelas, aturan masuk akal, dipublikasikan dan dijalankan dengan hati-hati.
2. Pelaksanaannya adil dengan menggunakan peringatan dan hukum yang dimaklumi dengan tujuan memberi koreksi, seimbang dengan pelanggaran, tidak keras pada permulaan dan ditetapkan secara seragam.
3. Kepemimpinan penyelia yang disesuaikan dengan aturan-aturan pendisiplinan dan prosedur-prosedur penuh pengertian tetapi teguh dalam masalah pendisiplinan dan kepemimpinan penyeliaan itu sendiri merupakan suatu contoh bagi perilaku pegawai.
4. Pelaksanaan yang adil dan seragam untuk penyelidikan pelanggaran yang tampak, dimana pelaksanaannya tergantung pada tindakan tingkat manajemen yang tinggi termasuk terhadap putusan pendisiplinan yang dianggap tidak adil.

Menurut Gomes (2003:232), tindakan disiplin dapat berupa:

- a. Teguran-teguran (*Reprimands*)
- b. Penskoran (*Suspension*)
- c. Penurunan pangkat dan gaji (*Reduction in rank of pay*)
- d. Pemecatan (*Firing*)

Tindakan pendisiplinan merupakan langkah terakhir yang bisa diambil pimpinan terhadap pegawai yang memiliki performansi kerja dibawah standar.

Sebelum dilakukannya tindakan tersebut, terlebih dahulu perlu dipertanyakan persoalan-persoalan berikut:

1. Design kerja berupa tugas, kondisi dan standar performansi kedudukan dari pegawai apakah sudah masuk akal dan pantas
2. Seleksi pegawai sudah memenuhi kualifikasi minimal yang ditetapkan untuk posisi pegawai
3. Orientasi dalam hal peraturan, syarat kedudukan sudah tersampaikan dengan baik kepada pegawai yang baru.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai



Kata kinerja merupakan singkatan dari Kinetika Energi Kinerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance* sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut *performa* (Terry, 2000:7). Ditambahkan oleh John R (2011:7), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Lebih lanjut Suharti (2012:10) menjelaskan, bahwa kinerja kerja merupakan tingkat pencapaian hasil organisasi atau perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi atau tujuan sebuah institusi. Irham (2013:2) menambahkan, kinerja kerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat *at profid oriented* dan *non profid non oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009:10). Ditambahkan oleh Bangun (2012:231), kinerja (*performance*) adalah

hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requiment*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requiment*).

Menurut Afandi (2018:83), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hasibuan (2009:195) menyatakan, kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Ditambahkan oleh Mangkunegara (2011:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Kualitas yang dimaksud dalam hal ini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas di lihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai. Menurut Harsuko (2011:50), kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja sumber daya manusia dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja sumber daya manusia dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Rivai (2011:549) menambahkan, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Sepatutnya seorang pegawai memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kaswan (2012:187) menuturkan, kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menjalankan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lebih lanjut Sutrisno (2009:164) mengatakan, kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Moheriono (2012:95), kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, jika tujuan dan target yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi perusahaan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Berdasarkan semua pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan dan keterampilan seseorang, sedangkan kinerja pegawai adalah hasil akhir kerja

pegawai yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi demi kemajuan dan mencapai cita-cita organisasi tersebut.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi hasil yang bermanfaat bagi perusahaan terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan pegawai. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kinerja yang dicapai pegawai dengan standar suatu pekerjaan pada organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Robbins (2004:30), dalam melakukan penilaian kinerja terdapat kurang lebih tujuh metode yang sering digunakan dan menjadi faktor penentu, diantaranya adalah:

1. Esai Tertulis

Esai tertulis adalah teknik penilaian kinerja dimana penilai menuliskan gambaran kekuatan dan kelemahan, kinerja di masa lampau, dan potensi pegawai. Penilai tersebut juga akan memberikan saran untuk perbaikan.

2. Insiden Kritis

Penggunaan insiden kritis memfokuskan perhatian penilai pada perilaku kritis (penentu keberhasilan) atau utama yang memisahkan kinerja pekerjaan yang efektif dari yang tidak efektif. Penilai menuliskan anekdot yang menggambarkan apa yang dilakukan pegawai yang sangat efektif atau sangat tidak efektif. Kuncinya disini adalah hanya perilaku khusus, bukan cirri kepribadian yang di definisikan secara samar-samar, yang disebutkan.

3. Skala Pemeringkat Grafis

Metode ini mencantumkan serangkaian faktor kinerja seperti jumlah dan mutu pekerjaan, pengetahuan kerja, kerja sama, kesetiaan, kehadiran, kejujuran dan inisiatif. Penilai kemudian melihat daftar itu dan memeringkat pegawai berdasarkan tiap faktor dengan menggunakan skala yang teratur kenaikannya. Skala itu biasanya menyebutkan lima poin, sebagai contoh, faktor seperti pengetahuan kerja mungkin diberi peringkat dari 1 (“sangat tidak memahami kewajiban pekerjaan”) sampai 5 (“menguasai secara penuh semua fase pekerjaan”).

4. Skala Pemeringkat Berdasarkan Perilaku

Skala ini menggabungkan unsur utama insiden kritis dan pendekatan skala pemeringkat grafis. Penilai memeringkat pegawai menurut item penilaian dalam skala numerikal, tetapi item penilaian itu berupa contoh perilaku sebenarnya dalam pekerjaan bukannya deskripsi atau ciri umum perilaku.

5. Perbandingan Berbagai Orang

Perbandingan berbagai orang merupakan teknik penilaian kinerja yang membandingkan kinerja seseorang dengan kinerja orang lain. Pendekatan ini pertama kali dipopulerkan oleh mantan CEO General Electric Jack Welch. Dalam pendekatan ini, pegawai dinilai sebagai penampil terbaik (20 persen), penampil menengah (70 persen) atau penampil bawah (10 persen).

6. Sasaran

Dalam pendekatan ini, setiap pegawai dan penyelia secara bersama-sama menentukan sasaran organisasi, tujuan individu dan sasaran-sasaran untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan metode ini pegawai dievaluasi

berdasar seberapa baik mereka mencapai serangkaian sasaran tertentu yang telah dibuat oleh mereka dan manajernya. Metode ini merupakan metode yang lebih disukai untuk menilai manajer dan pegawai professional.

7. Umpam Balik 360 Derajat

Umpam balik 360 derajat merupakan metode penilaian kinerja yang menggunakan umpam balik dari penyelia, pegawai, dan rekan kerja. Dengan kata lain, jenis kajian itu menggunakan informasi dari lingkaran penuh orang-orang yang dengan orang-orang tersebut manajer berinteraksi.

2.1.4.3 Elemen Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman pengetahuan, keahlian, kepegawaiannya dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan. Elemen yang mendasari kinerja antara lain sebagai berikut (Robbins, 2004:31):

1. *Work of Quality* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi serta hasilnya kerjanya bermanfaat.
2. *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. *Inisiative* yaitu yang mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau guru dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. *Capability* yaitu yang berhubungan bagaimana kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh bawahan dan bagaimana kemampuan dalam memanfaatkan sumber daya atau potensi yang ada.
5. *Communication* yaitu interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada guru untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai atau guru dan atasan, yang juga akan dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2.1.4.4 Dimensi Kinerja Pegawai

Dimensi kinerja pegawai menurut Koopmans (2014:51), adalah sebagai berikut:

1) Kinerja tugas

Merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu perusahaan dalam mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan.

2) Kinerja kontekstual

Merupakan suatu keterampilan interpersonal dan motivasi untuk berinteraksi dengan yang lainnya dengan cara mengangkat hubungan kerja yang baik dan membantu pegawai melakukan tugas secara efektif.

3) Perilaku kerja kontraproduktif

Merupakan perilaku yang dilakukan oleh pegawai secara sukarela dan mempengaruhi prestasi kerja serta melemahkan efektivitas perusahaan.

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar akan dapat membantu meningkatkan kinerja dari para pegawai. Hal ini tentunya akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Namun, mengukur kinerja bukanlah merupakan suatu hal yang mudah. Oleh karena itu, untuk melakukan pengukuran Kinerja tersebut telah banyak para ahli maupun peneliti yang mencoba untuk mengembangkan indikator –indikator sebagai ukuran dari kinerja itu sendiri. Berikut ini dikutip beberapa ukuran yang banyak digunakan untuk menggambarkan kinerja pegawai.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai/pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Dimensi kinerja menurut Adamy (2016:87) adalah sebagai berikut:

1) Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini

disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting atau remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu antara lain (Pandi, 2016:39):

1. Hasil kerja

adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, hasil kerja seorang teller bank (perusahaan jasa) adalah berapa banyak nasabah yang dilayani. Sementara

itu, kualitasnya adalah seberapa tepat teller tersebut memenuhi standar layanan nasabah atau seberapa puas nasabah yang dilayani.

2. Perilaku kerja

Ketika berada di tempatnya, seorang pegawai mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya, cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan.

3. Sifat pribadi

Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi pegawai yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, pegawai mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang pegawai jika mempunyai sifat pribadi tertentu. Misal, seorang pramusaji restoran disyaratkan mempunyai sifat bersih, tidak kotor, dan wajahnya selalu ceria ketika melayani para pelanggan.

2.1.4.5 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Adamy (2016:91) kriteria atau indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

- 1) *Quality* atau Kualitas, menyangkut tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.

- 2) *Quantity* atau kuantitas, menyangkut jumlah yang dihasilkan. Misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, kegiatan yang terselesaikan.
- 3) *Timeliness* atau ketepatan waktu, sejauh mana suatu kegiatan yang terselesaikan sesuai waktu yang telah ditetapkan.
- 4) *Cost-Efektivitas* atau efektivitas biaya, sejauh mana tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material).
- 5) *Need for supervisor* atau kebutuhan supervisor, tingkat sejauh mana seorang pejabat dapat melaksanakan pekerjaan pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor.
- 6) *Interpersonal impact* atau dampak interpersonal, menyangkut sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan bekerja sama diantara pegawai.

Menurut Ma'ruf, dan Chair (2020:104) indikator kinerja meliputi antara lain sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

d. Kerjasama

Mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

e. Inisiatif

Pegawai mempunyai kemampuan dan mempunyai inisiatif.

Penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar akan dapat membantu meningkatkan kinerja dari para pegawai. Hal ini tentunya akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Namun, mengukur kinerja bukanlah merupakan suatu hal yang mudah. Oleh karena itu, untuk melakukan pengukuran Kinerja tersebut telah banyak para ahli maupun peneliti yang mencoba untuk mengembangkan indikator –indikator sebagai ukuran dari kinerja itu sendiri. Berikut ini dikutip beberapa ukuran yang banyak digunakan untuk menggambarkan kinerja pegawai.

Indikator kinerja pegawai menurut Koopmans (2014:52) sebagai berikut:

1) Kinerja tugas

Merupakan hasil kerja atau karya yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai untuk membantu perusahaan dalam mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan.

2) Kinerja kontekstual

Merupakan suatu keterampilan interpersonal dan motivasi untuk berinteraksi dengan yang lainnya dengan cara mengangkat hubungan kerja yang baik dan membantu pegawai melakukan tugas secara efektif.

3) Perilaku kerja kontraproduktif

Merupakan perilaku yang dilakukan oleh pegawai secara sukarela dan mempengaruhi prestasi kerja serta melemahkan efektivitas perusahaan.

2.1.5 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Dalam suatu perusahaan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja kerja saling berkesinambungan. Hal ini terbukti dari adanya beberapa penelitian, salah satunya penelitian dari Ova Nuracto Sofiati (2015:129) dimana disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja baik dalam bentuk preventif, korektif, dan progresif. Hasibuan (2013:23) menambahkan, kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial. Disiplin kerja harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudidayakan dikalangan pegawai agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan tanggung jawab diri terhadap organisasi atau perusahaan.

Holil dan Sriyanto (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dari perspektif organisasi, disiplin kerja dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap setiap aturan yang berlaku didalam organisasi, yang

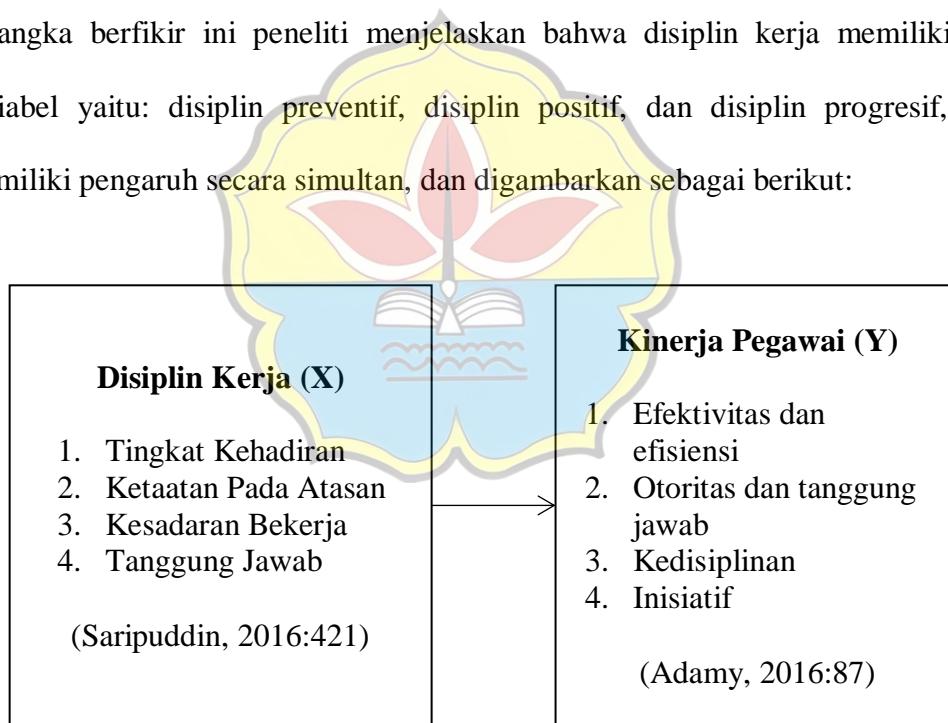
terwujud diberi melalui sikap, perilaku, dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keberaturan. Disiplin sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena merupakan ketataan dan kesediaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Sikap disiplin harus dimiliki oleh setiap pegawai tanpa ada rasa keterpaksaan dan juga pengawasan oleh pimpinan organisasi.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik bersifat *profid oriented* dan *non profid oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam bagan dibawah ini, faktor kinerja karyawan meliputi (disiplin kerja motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi meliputi (kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi) dan faktor lingkungan organisasi (Wirawan, 2009:5).

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dalam sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah lingkungan eksternal, lingkungan internal organisasi, dan faktor internal pegawai. Ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai terdapat pada perilaku kerja yang harus ditingkatkan. Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap pegawai agar dapat mendukung tercapainya organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan tanggung jawab diri terhadap organisasi atau perusahaan.

2.1.6 Kerangka Pemikiran

Sugiyono (2013:93) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun variabel yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kinerja pegawai, karena pegawai dikatakan produktif bila menaati peraturan dan bersedia menjalankan pekerjaannya dengan baik. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, karena menyangkut tanggung jawab dan tugas serta kewajibannya. Dalam kerangka berfikir ini peneliti menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki sub variabel yaitu: disiplin preventif, disiplin positif, dan disiplin progresif, dan memiliki pengaruh secara simultan, dan digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Lebih lanjut Hasibuan (2013) menambahkan, disiplin kerja mempengaruhi kinerja kerja pegawai dimana disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja. Wexley dan Yuki (2016) mengidentifikasi faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja yang bagus dan motivasi. Disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang bagus, dengan disiplin kerja pegawai akan berusaha untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih bagus.

2.1.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan sementara yang diajukan untuk memecahkan suatu masalah atau menerangkan suatu gejala (Donald Ary, 1992:120). Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian peneliti adalah:

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi,
2. Diduga disiplin kerja dan kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi tinggi atau baik.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif.

2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Data dapat diartikan sebagai keterangan-keterangan tentang suatu hal, dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap atau anggapan (Syekh, 2011:5).

Dalam penggunaannya data dapat diklasifikasikan menjadi:

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Dalam pengumpulan data primer peneliti melakukan penelitian langsung kepada karyawan dan karyawati PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi. Data ini diperoleh melalui survey kuesioner dan wawancara.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh data-data dari studi dokumen serta bahan-bahan bacaan dari luar perusahaan yang mempunyai hubungan yang erat dengan masalah yang dibahas.

Sumber data dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi yang menjadi responden untuk penelitian penulis dengan cara melakukan wawancara dan menyebarkan kuisioner. Adapun data dan informasi yang penulis peroleh akan dianalisis menggunakan teknik analisis deskripsi dimana teknik ini bekerja dengan cara menganalisis respon karyawan mengenai motivasi dan kinerja dalam bentuk pertanyaan tertutup dan rahasia dimana jawaban telah tersedia dengan menggunakan teknik *skala likert* format lima dengan rincian sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 1

Tidak Setuju (TS)

Skor 2

Cukup Setuju (CS)	Skor 3
Setuju (S)	Skor 4
Sangat Setuju (SS)	Skor 5

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 teknik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan pegawai PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

2.2.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Dimana populasi yang diambil adalah 82 orang karyawan di PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling* dimana teknik pengambilan sampel yang jumlahnya sama dengan jumlah populasi. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 82 orang.

2.2.5 Metode Analisis

1) Metode analisis yang digunakan

Untuk menganalisis permasalahan diatas digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan. Seperti yang dikemukakan Husein (2010:225) bahwa perhitungan skor setiap komponen yang diteliti dengan mengalikan seluruh frekuensi data dengan nilai bobot.

Rumus yang digunakan adalah:

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 82$$

$$= 82$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 82$$

$$= 410$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala menurut Rangkuti (2001:58) digunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana :

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah Alternatif Jawaban Item

$$\text{Rentang Skala} = \frac{82(5-1)}{5}$$

$$RS = 65,6$$

Maka :

- 82 – 147,5 = Sangat Rendah
147,6 – 213,1 = Rendah
213,2 – 278,7 = Sedang
278,8 – 344,3 = Tinggi
344,4 – 410 = Sangat Tinggi

2) Periode Penelitian

Periode pengamatan yang dilakukan penelitian ini adalah periode lima tahun, yaitu pada periode 2020 sampai dengan 2024. Periode ini dipilih dengan pertimbangan untuk mendapatkan gambaran mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi.

3) Alat Analisis

a). Uji Regresi

Uji regresi untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi digunakan rumus regresi linear berganda yang diolah menggunakan alat bantu program SPSS 25. Menurut Syekh (2011:63) rumus persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
a = Koefisien Regresi
b = Konstanta
X = Disiplin Kerja
e = Standart Error

b). Koefisien Korelasi

Menurut Kurniawan (2009:26) Korelasi adalah hubungan atau keeratan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independen (bebas) dan 1 variabel dependen (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00 – 0,199	=	Sangat Tidak Erat
0,20 – 0,399	=	Tidak Erat
0,40 – 0,599	=	Cukup Erat
0,60 – 0,799	=	Erat
0,80 – 1,000	=	Sangat Erat

c). 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% ($r^2 \times 100\%$).

d). Uji Hipotesis

(1) Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas disiplin kerja (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat prestasi kinerja pegawai (Y). Rumus yang digunakan:

(a) Rancangan Hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

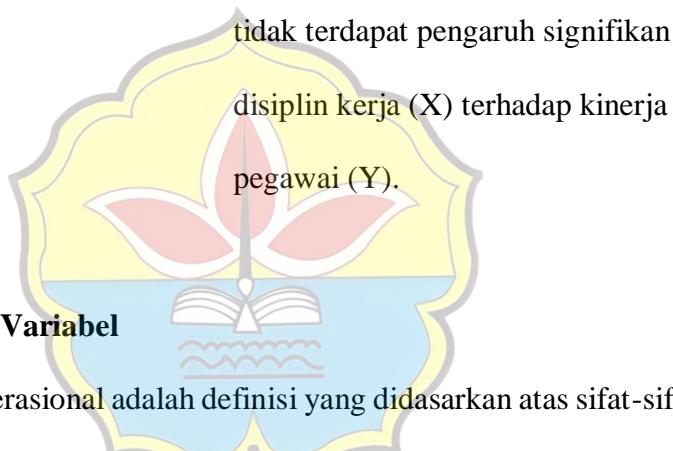
H_1 : ada pengaruh signifikan disiplin (X) kerja terhadap kinerja pegawai (Y)

(b) Menghitung t_{tabel} (Sarwono, 2012:191) menggunakan ketentuan berikut : $\alpha = 5\%$ dan *Degree of Freedom* (DF) = (jumlah data -2) atau $82 - 2 = 80$ dan $t_{tabel} = 1,66412$.

(c) Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y).

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya

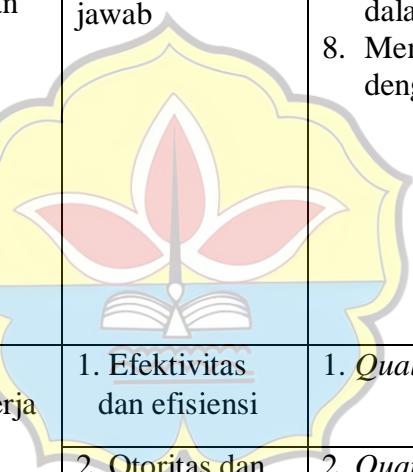


2.2.6 Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (observasi). Operasional variabel merupakan karakter yang dapat diobservasi dari unit amatan yang merupakan suatu pengenal atau atribut dari sekelompok objek. Maksud dari variabel tersebut adalah terjadinya variasi antara objek yagn satu dengan objek yang lainnya dalam kelompok tertentu.

Agar dapat membantu penelitian maka diperlukan perumusan operasionalisasi variabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X)	<p>Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas</p> <p>(Saripuddin, 2016:421)</p>	<p>1. Tingkat kehadiran</p> <p>2. Ketaatan pada atasan</p> <p>3. Kesadaran bekerja</p> <p>4. Tanggung jawab</p> 	<p>1. Izin apabila tidak masuk kerja</p> <p>2. Izin apabila terlambat</p> <p>3. Mengikuti arahan atasan</p> <p>4. Bekerja sesuai dengan prosedur</p> <p>5. Tepat waktu dalam bekerja</p> <p>6. Bekerja sesuai penempatan</p> <p>7. Teliti dan hati-hati dalam bekerja</p> <p>8. Menyelesaikan tugas dengan baik</p>	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	<p>Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya</p> <p>(Adamy, 2016:87)</p>	<p>1. Efektivitas dan efisiensi</p> <p>2. Otoritas dan tanggung jawab</p> <p>3. Disiplin</p> <p>4. Inisiatif</p>	<p>1. <i>Quality</i> atau Kualitas</p> <p>2. <i>Quantity</i> atau kuantitas</p> <p>3. <i>Timeliness</i> atau Ketepatan waktu</p> <p>4. <i>Cost-Efективене</i> atau Efektivitas biaya</p> <p>5. <i>Need for supervisor</i> atau Kebutuhan Supervisor</p> <p>6. <i>Interpersonal impact</i> atau Dampak Interpersonal</p>	Ordinal

BAB III

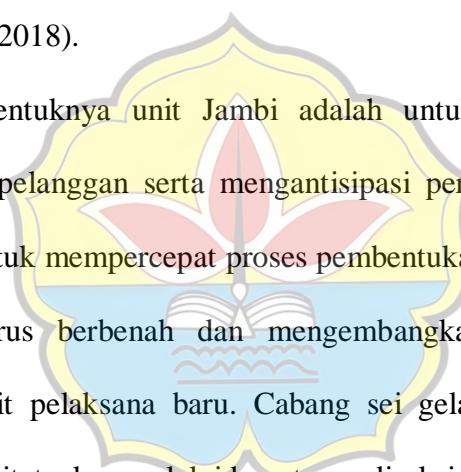
GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

3.1 Sejarah Objek Penelitian

Berawal di akhir abad ke 19, perkembangan ketenagalistrikan di Indonesia mulai ditingkatkan saat beberapa perusahaan asal Belanda yang bergerak di bidang pabrik gula dan pabrik teh mendirikan pembangkit listrik untuk keperluan sendiri. Antara tahun 1942-1945 terjadi peralihan pengelolaan perusahaan-perusahaan Belanda tersebut oleh Jepang, setelah Belanda menyerah kepada pasukan tentara Jepang di awal Perang Dunia II. Proses peralihan kekuasaan kembali terjadi di akhir Perang Dunia II pada Agustus 1945, saat Jepang menyerah kepada Sekutu. Kesempatan ini dimanfaatkan oleh para pemuda dan buruh listrik melalui delegasi Buruh/Pegawai Listrik dan Gas yang bersama-sama dengan Pimpinan KNI Pusat berinisiatif menghadap Presiden Soekarno untuk menyerahkan perusahaan-perusahaan tersebut kepada Pemerintah Republik Indonesia.

Pada 27 Oktober 1945, Presiden Soekarno membentuk Jawatan Listrik dan Gas di bawah Departemen Pekerjaan Umum dan Tenaga dengan kapasitas pembangkit tenaga listrik sebesar 157,5 MW. Pada tanggal 1 Januari 1961, Jawatan Listrik dan Gas diubah menjadi BPUPNL (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas yang dibubarkan pada tanggal 1 Januari 1965. Pada saat yang sama, 2 (dua) perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) sebagai pengelola tenaga listrik milik negara dan Perusahaan Gas Negara (PGN) sebagai pengelola gas diresmikan.

Pada tahun 1972, sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.17, status Perusahaan Listrik Negara (PLN) ditetapkan sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara dan sebagai Pemegang Kuasa Usaha Ketenagalistrikan (PKUK) dengan tugas menyediakan tenaga listrik bagi kepentingan umum. Seiring dengan kebijakan Pemerintah yang memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan listrik, maka sejak tahun 1994 status PLN beralih dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) dan juga sebagai PKUK dalam menyediakan listrik bagi kepentingan umum hingga sekarang (PT.PLN(Persero), 2018).



Tujuan dibentuknya unit Jambi adalah untuk meningkatkan efisiensi pelayanan kepada pelanggan serta mengantisipasi perkembangan kelistrikan di Provinsi Jambi. Untuk mempercepat proses pembentukan unit bisnis ini. PT. PLN wilayah Jambi terus berbenah dan mengembangkan organisasinya melalui pemekaran unit-unit pelaksana baru. Cabang sei gelam merupakan salah satu cabang yang telah ditetapkan melalui keputusan direksi PT. PLN.

3.2 Visi dan Misi

Visi:

Diakui sebagai perusahaan kelas dunia yang bertumbuh kembang, unggul, dan terpercaya dengan bertumpu pada potensi insani.

Misi:

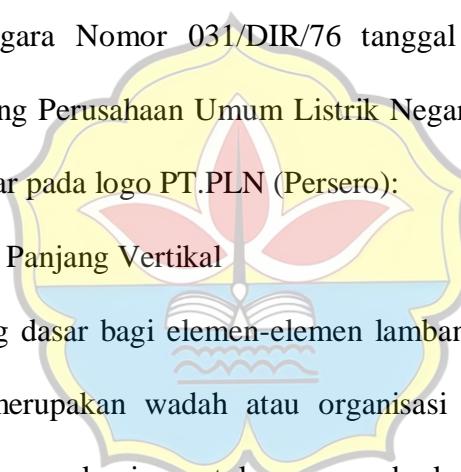
1. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.

2. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
3. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
4. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3.3 Makna Logo

Bentuk, warna dan makna lambang perusahaan yang digunakan adalah sesuai dengan yang tercantum pada Lampiran Surat Keputusan Direksi Perusahaan Umum Listrik Negara Nomor 031/DIR/76 tanggal 1 Juni 1976, mengenai Pembakuan Lambang Perusahaan Umum Listrik Negara. Berikut adalah arti dari elemen-elemen dasar pada logo PT.PLN (Persero):

1. Bidang Persegi Panjang Vertikal



Menjadi bidang dasar bagi elemen-elemen lambang lainnya, melambangkan bahwa PLN merupakan wadah atau organisasi yang terorganisir dengan sempurna. Berwarna kuning untuk menggambarkan pencerahan dan harapan PLN bahwa listrik mampu menciptakan pencerahan bagi kehidupan masyarakat. Warna kuning juga melambangkan sebagai semangat yang menyala-nyala yang dimiliki oleh setiap orang.

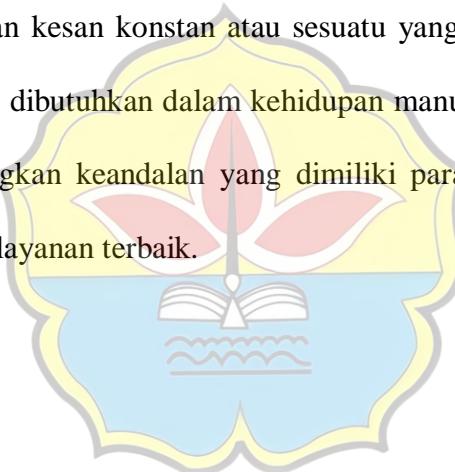
2. Petir atau Kilat

Petir atau kilat ini melambangkan tenaga listrik yang terkandung di dalamnya sebagai produk jasa utama yang dihasilkan oleh PLN. Selain itu petir pun dapat diartikan sebagai kerja cepat dan tepat bagi para insan di PLN dalam memberikan solusi terbaik bagi para konsumen dan pelanggannya. Berwarna

merah karena melambangkan kedewasaan PLN sebagai perusahaan listrik pertama di Indonesia dan kedinamisan gerak laju perusahaan beserta tiap insan yang berkarya di perusahaan ini.

3. Tipe Gelombang

Tiga gelombang memiliki arti gaya rambat energi listrik yang dialirkan oleh tiga bidang usaha utama yang digeluti perusahaan yaitu pembangkitan, penyaluran dan distribusi yang sejalan dengan kerja keras para insan di PLN guna memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen dan pelanggannya. Warna biru memberikan kesan konstan atau sesuatu yang tetap, seperti listrik yang senantiasa tetap dibutuhkan dalam kehidupan manusia. Selain itu, warna biru juga melambangkan keandalan yang dimiliki para insan perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Responden

Bersumber pada informasi penyebaran kuesioner terhadap 82 responden di PT. PLN(Persero) Pembangkitan Jambi diperoleh cerminan responden berbentuk tipe kelamin, usia, serta masa kerja.

4.1.1.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Bersumber pada hasil riset yang diperoleh lewat penyebaran kuesioner diperoleh informasi menimpa tipe kelamin responden selaku berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	68	82,93
2	Perempuan	14	17,07
Total		82	100

Bersumber pada tabel tersebut bisa dikenal kalau dari 82 responden terdapat 82, 93% ataupun 68 orang yang berjenis kelamin laki– laki, jumlah ini lebih banyak dibanding responden berjenis kelamin wanita yang cuma 17, 07% ataupun 14 orang responden.

4.1.1.2 Deskripsi Umur Responden

Bersumber pada hasil riset yang diperoleh lewat penyebaran kuesioner diperoleh informasi menimpa usia responden selaku berikut:

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30 tahun	22	26,83
2	31 – 40 tahun	43	52,44
3	41 – 50 tahun	11	13,41
4	Lebih dari 51 tahun	6	7,32
Total		82	100

Bersumber pada tabel tersebut bisa dikenal kalau dari 82 responden, rata-rata usia responden terletak pada rentang usia 31 sampai 40 tahun dengan jumlah 43 orang serta persentase 52, 44%. Sebaliknya usia responden dengan jumlah sangat sedikit terletak pada rentang usia lebih dari 51 tahun dengan jumlah responden 6 orang atau 7,32%.

4.1.1.3 Deskripsi Masa Kerja Responden

Bersumber pada hasil riset yang diperoleh lewat penyebaran kuesioner diperoleh informasi menimpa masa kerja responden selaku berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	≤ 2 tahun	8	9,76
2	2 – 5 tahun	21	25,61
3	6 – 10 tahun	35	42,68
4	11 – 15 tahun	11	13,41
5	16 – 20 tahun	7	8,54
Total		82	100

Bersumber pada tabel tersebut bisa dikenal kalau dari 82 responden, rata-rata masa kerja responden terletak pada rentang masa kerja 6 sampai 10 tahun dengan jumlah 35 orang serta persentase 42,68%. Sebaliknya masa kerja responden dengan jumlah sangat sedikit terletak pada rentang masa kerja 16 sampai 20 tahun dengan jumlah responden 7 orang atau 8,54%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Sehabis mengenali ciri responden riset, hasil olahan informasi primer yang ialah deskriptif riset bersumber pada komentar responden menimpa variabel disiplin kerja serta kinerja pegawai.

4.1.2.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Buat mengenali disiplin kerja pada PT. PLN(Persero) Pembangkitan Jambi bisa dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dipaparkan bersumber pada dimensi-dimensi yang jadi tolak ukur tiap variabel spesialnya variabel disiplin kerja ialah selaku berikut:

a. Tingkat Kehadiran

Hasil asumsi dari 82 responden di PT. PLN(Persero) Pembangkitan Jambi menimpa disiplin kerja buat penanda tingkatan kedatangan bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Dimensi
Tingkat Kehadiran

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Ket	
		STS	TS	CS	S	SS	Skor		
		1	2	3	4	5			
1	Pegawai meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja	0	0	2	41	39	365	Sangat Tinggi	
2	Pegawai meminta izin apabila terlambat datang ke kantor	0	0	2	45	35	361	Sangat Tinggi	
Jumlah						726	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	
Rata-rata Keseluruhan						363			

Bersumber pada tabel tersebut bisa dikenal kalau rata- rata totalitas buat variabel disiplin kerja pada ukuran tingkatan kedatangan dengan skor sebesar 363 sehingga tercantum jenis sangat tinggi.

b. Ketaatan Pada Atasan

Hasil asumsi dari 82 responden di PT. PLN(Persero) Pembangkitan Jambi menimpa disiplin kerja buat penanda ketaatan pada atasan bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Dimensi
Ketaatan Pada Atasan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
3	Pegawai mengikuti arahan atasan dalam bekerja	0	0	10	40	32	350	Sangat Tinggi
4	Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan	0	0	8	46	28	348	Sangat Tinggi
Jumlah							698	Sangat Tinggi
Rata-rata Keseluruhan							349	

Bersumber pada tabel tersebut bisa dikenal kalau rata- rata totalitas buat variabel disiplin kerja pada ukuran ketaatan pada atasan dengan skor sebesar 349 sehingga tercantum jenis sangat tinggi.

c. Kesadaran Bekerja

Hasil asumsi dari 82 responden di PT. PLN(Persero) Pembangkitan Jambi menimpa disiplin kerja buat penanda pemahaman bekerja bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Dimensi
Kesadaran Bekerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
5	Pegawai tepat waktu dalam bekerja	0	1	14	49	18	330	Tinggi

6	Pegawai bekerja sesuai penempatan/perputaran kerja	0	0	27	40	15	316	Tinggi
Jumlah							646	
Rata-rata Keseluruhan							323	Tinggi

Bersumber pada tabel tersebut bisa dikenal kalau rata- rata totalitas buat variabel disiplin kerja pada ukuran pemahaman bekerja dengan skor sebesar 323 sehingga tercantum jenis tinggi.

d. Tanggung Jawab

Hasil asumsi dari 82 responden di PT. PLN(Persero) Pembangkitan Jambi menimpa disiplin kerja buat penanda tanggung jawab bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Pada Dimensi Tanggung Jawab

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
7	Pegawai teliti dan berhati-hati dalam bekerja	0	0	23	42	17	322	Tinggi
8	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik	0	0	28	39	15	315	Tinggi
Jumlah							637	
Rata-rata Keseluruhan							318,5	Tinggi

Bersumber pada tabel tersebut bisa dikenal kalau rata- rata totalitas buat variabel disiplin kerja pada ukuran tanggung jawab dengan skor sebesar 318, 5 sehingga tercantum jenis tinggi.

e. Rekapitulasi Skor Variabel Disiplin Kerja

Rekapitulasi skor- skor pada variabel disiplin kerja bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Rekapitulasi Skor Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Pegawai meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja	365	Sangat Tinggi
2	Pegawai meminta izin apabila terlambat datang ke kantor	361	Sangat Tinggi
3	Pegawai mengikuti arahan atasan dalam bekerja	350	Sangat Tinggi
4	Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan	348	Sangat Tinggi
5	Pegawai tepat waktu dalam bekerja	330	Tinggi
6	Pegawai bekerja sesuai penempatan/perputaran kerja	316	Tinggi
7	Pegawai teliti dan berhati-hati dalam bekerja	322	Tinggi
8	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik	315	Tinggi
Jumlah		2.707	Sangat Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan		338,4	

Bersumber pada tabel tersebut bisa dikenal kalau nilai rata- rata skor totalitas ukuran pada variabel disiplin kerja merupakan 338, 4. Perihal ini menampilkan kalau variabel disiplin kerja di PT. PLN(Persero) Pembangkitan Jambi dalam jenis sangat besar. Diantara 8 statement tersebut rata- rata skor paling tinggi diperoleh pada statement pegawai memohon izin apabila tidak bisa masuk kerja dengan skor 365. Sebaliknya rata- rata skor terendah pada pernyataan pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik dengan skor 315.

4.1.2.2 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Buat mengenali kinerja pegawai pada PT. PLN(Persero) Pembangkitan Jambi bisa dilihat dari hasil jawaban skor yang diperoleh dari kuesioner. Deskripsi variabel dipaparkan bersumber pada dimensi- dimensi yang jadi tolak ukur tiap variabel spesialnya variabel kinerja pegawai ialah selaku berikut:

a. Efektivitas dan Efisiensi

PLN (Persero) Pembangkitan Jambi mengenai kinerja pegawai untuk indikator efektivitas dan efisiensi dapat dilihat:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Dimensi
Efektivitas dan Efisiensi

No	Pernyataan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS		
		1	2	3	4	5		
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan oleh PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi	0	1	15	50	16	327	Tinggi
Jumlah							327	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan							327	

Bersumber pada tabel tersebut bisa dikenal kalau rata- rata totalitas buat variabel kinerja pegawai pada ukuran daya guna serta efisiensi dengan skor sebesar 327 sehingga tercantum jenis tinggi.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Hasil asumsi dari 82 responden di PT. PLN(Persero) Pembangkitan Jambi menimpa kinerja pegawai buat penanda otoritas serta tanggung jawab bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Dimensi
Otoritas dan Tanggung Jawab

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						Skor	Ket
		STS	TS	CS	S	SS			
		1	2	3	4	5			
2	Jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui target PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi	0	0	18	48	16	326	Tinggi	
	Jumlah						326		
	Rata-rata Keseluruhan						326	Tinggi	

Bersumber pada tabel tersebut bisa dikenal kalau rata- rata totalitas buat variabel kinerja pegawai pada ukuran otoritas serta tanggung jawab dengan skor sebesar 326 sehingga tercantum jenis tinggi.

c. Disiplin

Hasil asumsi dari 82 responden di PT. PLN(Persero) Pembangkitan Jambi menimpa kinerja pegawai buat penanda disiplin bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Dimensi Disiplin

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu	0	0	15	40	27	340	Tinggi
Jumlah						340	Tinggi	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan						340		

Bersumber pada tabel tersebut bisa dikenal kalau rata- rata totalitas buat variabel kinerja pegawai pada ukuran disiplin dengan skor sebesar 340 sehingga tercantum jenis tinggi.

d. Inisiatif

Hasil asumsi dari 82 responden di PT. PLN(Persero) Pembangkitan Jambi menimpa kinerja pegawai buat penanda inisiatif bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pada Dimensi Inisiatif

No	Pernyataan	Tanggapan Responden						
		STS	TS	CS	S	SS	Skor	Ket
		1	2	3	4	5		
4	Pegawai mampu memanfaatkan anggaran dan dapat menekan biaya yang disediakan untuk	0	0	19	40	23	332	Tinggi

	menyelesaikan pekerjaan							
5	Pegawai mampu bekerja tanpa diawasi	0	0	16	45	21	333	Tinggi
6	Kemampuan pegawai mencegah tindakan yang kurang diinginkan (menghindari kesalahan)	0	0	12	51	19	335	Tinggi
Jumlah							1.000	
Rata-rata Keseluruhan							333,3	Tinggi

Bersumber pada tabel tersebut bisa dikenal kalau rata- rata totalitas buat variabel kinerja pegawai pada ukuran inisiatif dengan skor sebesar 333,3 sehingga tercantum jenis tinggi.

e. Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.13
Rekapitulasi Skor Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Skor	Ket
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan oleh PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi	327	Tinggi
2	Jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui target PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi	326	Tinggi
3	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu	340	Tinggi

4	Pegawai mampu memanfaatkan anggaran dan dapat menekan biaya yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan	332	Tinggi
5	Pegawai mampu bekerja tanpa diawasi	333	Tinggi
6	Kemampuan pegawai mencegah tindakan yang kurang diinginkan (menghindari kesalahan)	335	Tinggi
Jumlah		1.993	Tinggi
Rata-Rata Keseluruhan		332,2	

Bersumber pada tabel tersebut bisa dikenal kalau nilai rata- rata skor totalitas ukuran pada variabel kinerja pegawai merupakan 332, 2. Perihal ini menampilkan kalau variabel kinerja di PLN(Persero) Pembangkitan Jambi dalam jenis besar. Diantara 6 statement tersebut rata- rata skor paling tinggi diperoleh pada statement pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan targeti waktu dengan skor 340. Sebaliknya buat rata- rata skor terendah pada pernyataan jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui target PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi dengan skor 326.

4.1.3 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Bersumber pada hasil analisis dengan memakai program SPSS, diperoleh hasil analisis regresi simpel selaku berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Coefficients ^a		
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	1,259	1,978
	Disiplin Kerja	,774	,060 ,823

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis program SPSS hingga bisa dikenal persamaan regresi yang tercipta. Ada pula persamaan regresi linier yang tercipta adalah:

$$Y = 1,259 + 0,774 X$$

1. Konstanta (a) = 1,259

Perihal ini berarti bila variabel independent(disiplin kerja) dikira sama dengan nol(0) hingga nilai variabel dependent(kinerja pegawai) sebesar 1,259.

2. Insentif (X) = 0,774

Nilai koefisien variabel disiplin kerja bertanda positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0, 774. Perihal ini menampilkan kalau tiap nilai variabel disiplin kerja dinaikkan 1 point ataupun satuan sedangkan, hingga variabel kinerja pegawai(Y) hendak bertambah sebesar 0,774.

4.1.4 Uji t

Uji t bertujuan buat memandang secara parsial apakah pengaruh variabel leluasa(X) terhadap variabel terikat(Y) bermakna ataupun tidak. Uji t bisa dilihat dari nilai signifikansi serta nilai t hitung. Apabila nilai signifikansi < 0,05 hingga

terdapat pengaruh antara variabel leluasa(X) terhadap variabel terikat(Y). Hasil pengujian uji t bisa dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.15
Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,259	1,978		13,636	,000
	Disiplin Kerja	,774	,060	,823	12,946	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Bersumber pada tabel tersebut diperoleh hasil nilai signifikansi 0, 000. Hasil perhitungan tersebut melaporkan kalau disiplin kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai disebabkan nilai signifikansi 0, 000 lebih kecil dari 0, 05. Maksudnya disiplin kerja sanggup pengaruhi kinerja pegawai.

4.1.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Buat memandang besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara totalitas bisa dilihat pada tabel model summary berikut ini:

**Tabel 4.16
Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,677	,673	1,11417

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Pada tabel di atas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0, 673 ataupun 67, 3%. Perihal ini berarti variabel independent(disiplin kerja) pengaruhi variabel dependent(kinerja pegawai) sebesar 67, 3%, serta sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam riset ini.

4.2 Pembahasan

Riset ini dicoba buat mengenali pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PLN(Persero) Pembangkitan Jambi. Disiplin kerja ialah variabel leluasa yang diteliti serta diuji. Hasil riset menampilkan kalau ada positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai di PLN(Persero) Pembangkitan Jambi. Perihal ini menampilkan kalau terus menjadi besar disiplin kerja yang diterapkan kepada pegawai hingga kinerja pegawai hendak terus menjadi besar, kebalikannya apabila disiplin kerja rendah hingga kinerja pegawai hendak terus menjadi rendah.

Disiplin kerja ialah variabel leluasa yang diteliti serta diuji. Hasil riset menampilkan kalau ada pengaruh positif serta signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Perihal ini menampilkan kalau terus menjadi besar disiplin kerja hingga hendak terus menjadi besar pula kinerja pegawai, kebalikannya terus menjadi rendah disiplin kerja hingga hendak terus menjadi rendah kinerja pegawai..

Evaluasi prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib serta benar hendak bisa menolong tingkatkan kinerja dari para pegawai. Perihal ini pastinya hendak menguntungkan organisasi itu sendiri. Tetapi, mengukur kinerja tidaklah ialah sesuatu perihal yang gampang. Oleh sebab itu, buat melaksanakan pengukuran

kinerja tersebut sudah banyak para pakar ataupun periset yang berupaya buat meningkatkan indikator- indikator selaku dimensi dari kinerja itu sendiri.

Disiplin kerja ialah aspek yang mencuat dari intern. Sesuatu Industri tidak cuma memerlukan disiplin kerja yang lumayan baik, melainkan yang baik apalagi sangat baik sehingga bisa menciptakan sesuatu kinerja karyawan yang baik serta menolong Industri buat menggapai tujuan, yang baik hendak mendesak karyawan buat bekerja lebih semangat serta lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai pula hendak baik.

Hasil riset ini diperkuat oleh teori yang mengemukakan kalau salah satu penanda dalam mengukur kinerja pegawai ialah disiplin kerja. Disiplin kerja ialah perilaku menghormati, menghargai, serta taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis ataupun tidak tertulis dan mampu melakukannya, tidak mengelak dengan sanksi- sanksi apabila melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Saripuddin, 2016: 419). Disiplin kerja dipengaruhi oleh tingkatan kedatangan, ketiaatan pada atasan, pemahaman bekerja, serta tanggung jawab. Apabila tingkatan disiplin kerja pegawai besar, diharapkan pegawai hendak bekerja lebih baik sehingga produktivitas Industri hendak bertambah. Tidak hanya itu disiplin kerja yang baik hendak tingkatkan efisiensi kerja serta kinerja.

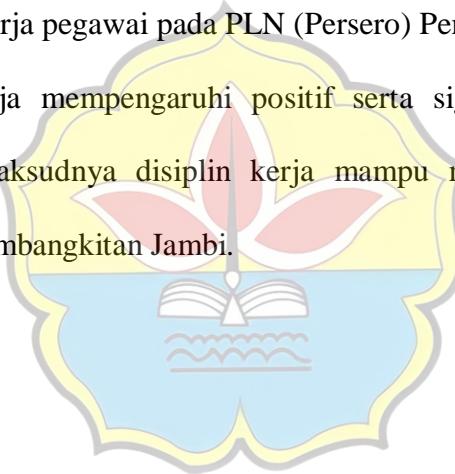
BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Bersumber pada hasil riset serta ulasan menimpa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PLN(Persero) Pembangkitan Jambi bisa diambil kesimpulan selaku berikut:

1. Variabel disiplin PLN (Persero) Pembangkitan sangat tinggi sedangkan variabel kinerja pegawai pada PLN (Persero) Pembangkitan Jambi tinggi.
2. Disiplin kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Maksudnya disiplin kerja mampu mempengaruhi pada PLN (Persero) Pembangkitan Jambi.



5.2 Saran

Bersumber pada hasil riset serta kesimpulan hingga diperoleh anjuran riset selaku berikut:

1. mampu menyelesaikan tugas dengan baik agar disiplin kerja dapat lebih ditingkatkan lagi. Hal tersebut dikarenakan pada hasil penelitian ini menunjukkan pegawai belum mampu menyelesaikan tugas dengan cukup baik sehingga skor pada pernyataan tersebut lebih rendah.

2. Diharapkan jumlah penyelesaian pekerjaan yang melampaui target dapat lebih ditingkatkan kembali dapat tersebut dikarenakan pada ini menunjukkan skor pada pernyataan jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui target PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi cukup rendah dibandingkan dengan skor pada pernyataan lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
- Darsono dan Siswandoko. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- George R.Terry. 2020. *Princes of Management*. McGraww-Hill Book Hall,Inc
- Hasibuan, Malayu S, P, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- Holil, Muhammmad dan Sriyanto. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pelayanan Pajak BUMN)*.
- John R. Schermon Jr. 2011. *Management*. New York: John Wiley.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R Wayne. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Mondy, R. Wayne, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ova Nuracto Sofiati. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Studi Kasus Pada Balai Pengembangan Perluasan Kerja Lembang*.
- Rahardjo, D.A. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang : Yayasan Prima Agus Teknik.
- Robbins,Stephen P, Mary Coulter. 2020. *Manajemen* edisi ke- 10. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P., Stephen., & Judge. 2015. *Organizational Behavior 9th Edition*. New Jersey : Precentice Hall International Inc.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarinah., & Mardalena. 2022. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung, Alfabeta.

- Suharti. 2017. *Kinerja Pegawai Suatu Kajian dengan Pendekatan Analisis Beban Kerja*. Alauddin University press.
- Tery, W.R. 2020. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wijayanti, I. 2021. *Manajemen*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wilson Bangun. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Wilson Bangun. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Erlangga.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada Yth. Responden Penelitian
Pegawai PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi

Dengan hormat

Saya yang bertanda tangan dibawah ini adalah Mahasiswa Universitas Batanghari Jambi

Nama : Meiliza Eko Asrila

NIM : 190086201209

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam rangka mencari data guna menyusun skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi", maka saya memohon bantuan serta kesedian nya saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian dan tidak disajikan kepihak luar serta kerahasiaan dalam mengisi kuesioner ini terjamin sepenuh nya. Oleh karena itu saya berharap jawaban yang saudara/i berikan dengan jujur dan terbuka akan sangat membantu dalam penelitian ini. Atas partisipasinya dan ketersedian saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya



Meiliza Eko Asrila

Identitas responden

Untuk kelengkapan data penelitian, kami mohon bapak/ibu/saudara/saudari mengisi data dibawah ini dengan cara dicontreng (✓)

1. Jenis kelamin : laki-laki perempuan
2. Umur : 20-30 tahun 31-40 tahun
 41-50 tahun lebih dari 51 tahun
3. Pendidikan terakhir : <SMA/sederajat
 D1-D3
 S1
 S2
4. Masa kerja :
 - ≤2 tahun 2-5 tahun
 - 6-10 tahun
 - 11-15 tahun 16-20 tahun

Petuntuk pengisian

Contreng ✓ kolom penilaian yang sesuai pilihan anda !

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

CS = Cukup Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Pegawai menyelesaikan pekerjaan penuh dengan ketelitian	✓				

A. Disiplin Kerja

No .	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
a. Tingkat Kehadiran						
1.	Pegawai meminta izin apabila tidak dapat masuk kerja					
2.	Pegawai meminta izin apabila terlambat datang ke kantor					
b. Ketaatan Pada Atasan						
3.	Pegawai mengikuti arahan atasan dalam bekerja					
4.	Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan					
c. Kesadaran Bekerja						
5.	Pegawai tepat waktu dalam bekerja					
6.	Pegawai bekerja sesuai penempatan/perputaran kerja					
d. Tanggung Jawab						
7.	Pegawai teliti dan berhati-hati dalam bekerja					
8.	Pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan baik					

B. Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
a. Efektivitas dan Efisiensi						
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan oleh PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi					
b. Otoritas dan Tanggung Jawab						
2	Jumlah penyelesaian pekerjaan melampaui target PT. PLN (Persero) Pembangkitan Jambi					
c. Disiplin						
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu					
d. Inisiatif						
4	Pegawai mampu memanfaatkan anggaran dan dapat menekan biaya yang disediakan untuk menyelesaikan pekerjaan					
5	Pegawai mampu bekerja tanpa diawasi					
6	Kemampuan pegawai mencegah tindakan yang kurang diinginkan (menghindari kesalahan)					

Lampiran 2. Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	3	4	4	3	4	5	32
2	4	4	4	4	3	3	4	4	30
3	4	5	4	5	4	4	5	4	35
4	4	4	4	4	4	5	4	5	34
5	4	4	3	4	3	5	4	4	31
6	4	4	5	4	3	4	3	3	30
7	5	4	4	4	3	4	3	3	30
8	5	4	4	4	3	3	4	3	30
9	4	4	3	4	5	4	4	4	32
10	4	5	5	4	3	3	4	3	31
11	4	4	5	3	5	5	4	5	35
12	5	5	5	4	4	4	4	4	35
13	4	4	4	4	4	4	3	4	31
14	4	4	4	5	4	5	5	5	36
15	4	4	5	4	5	5	5	4	36
16	5	5	4	5	4	4	5	4	36
17	4	5	4	5	4	4	5	3	34
18	3	5	4	5	5	4	4	4	34
19	4	3	5	4	5	4	5	5	35
20	4	5	4	4	4	4	3	4	32
21	5	5	4	5	4	5	3	4	35
22	4	4	3	5	5	4	4	3	32
23	5	5	3	5	3	4	5	5	35
24	5	4	4	4	4	4	4	3	32
25	5	4	5	4	5	5	4	4	36
26	4	4	5	4	4	4	4	4	33
27	4	4	4	4	4	5	5	4	34
28	4	5	4	4	4	4	4	4	33
29	5	5	5	5	5	4	3	4	36
30	5	5	5	5	5	4	4	4	37
31	5	5	4	4	4	3	3	3	31
32	5	5	5	5	5	3	5	4	37
33	5	5	4	5	4	4	4	4	35
34	5	5	5	4	5	3	4	3	34
35	5	4	5	4	4	4	4	4	34
36	4	4	5	4	4	3	3	4	31
37	4	4	5	5	4	5	4	3	34

38	4	4	4	4	4	5	5	4	34
39	4	3	4	3	5	4	4	5	32
40	5	4	4	4	5	3	4	5	34
41	5	5	4	4	4	3	3	3	31
42	4	4	5	4	4	3	4	4	32
43	4	4	5	5	4	3	3	3	31
44	5	5	5	4	3	4	5	4	35
45	4	4	4	3	4	4	4	3	30
46	5	4	4	4	4	3	3	3	30
47	5	4	5	3	4	5	4	4	34
48	4	4	5	4	3	5	4	5	34
49	4	4	4	3	4	5	4	4	32
50	5	5	5	5	4	4	5	4	37
51	5	4	4	4	4	4	5	4	34
52	4	5	5	5	3	4	4	4	34
53	4	4	4	5	4	3	4	5	33
54	5	5	5	5	4	5	5	3	37
55	4	4	4	4	5	3	3	3	30
56	5	5	3	4	4	5	5	4	35
57	5	4	5	5	4	4	4	4	35
58	5	4	4	4	4	3	3	3	30
59	3	4	3	3	5	3	3	3	27
60	5	4	3	4	4	4	4	4	32
61	5	5	4	4	4	4	4	4	34
62	5	4	5	4	5	4	3	3	33
63	4	5	5	5	3	4	4	4	34
64	4	5	5	5	4	3	4	3	33
65	4	4	4	4	4	3	4	3	30
66	5	5	4	4	4	3	3	4	32
67	5	4	4	4	4	3	3	5	32
68	4	5	4	4	4	3	3	5	32
69	5	5	5	5	4	4	4	3	35
70	5	5	5	4	3	3	3	4	32
71	4	5	5	5	3	3	3	3	31
72	5	4	4	4	4	5	5	3	34
73	5	4	4	5	4	4	3	4	33
74	4	5	5	5	5	3	4	4	35
75	4	5	5	5	3	4	3	3	32
76	4	4	4	4	4	4	4	5	33
77	4	4	4	3	4	4	4	5	32
78	5	4	4	4	2	3	4	5	31

79	4	5	3	3	4	4	5	4	32
80	5	5	4	5	4	4	3	3	33
81	4	4	3	5	4	4	4	3	31
82	5	5	4	4	4	3	4	3	32



Lampiran 3. Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan						Total
	1	2	3	4	5	6	
1	3	5	5	3	5	4	25
2	5	3	4	3	4	4	23
3	5	4	5	5	5	4	28
4	5	4	5	4	5	4	27
5	3	4	3	4	5	4	23
6	4	3	4	3	3	4	21
7	4	3	4	3	3	4	21
8	4	3	3	4	3	4	21
9	4	3	3	5	4	4	23
10	4	4	4	3	3	4	22
11	5	4	5	5	3	3	25
12	4	4	4	4	5	4	25
13	3	4	4	3	3	3	20
14	4	5	5	3	5	4	26
15	4	4	5	5	4	4	26
16	5	3	5	5	4	4	26
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	4	5	3	4	24
19	4	4	4	5	5	3	25
20	2	3	4	5	3	5	22
21	4	4	5	4	4	4	25
22	4	4	3	3	4	5	23
23	4	5	4	4	5	4	26
24	3	3	4	3	4	4	21
25	5	5	4	5	4	3	26
26	4	4	3	4	4	5	24
27	4	4	4	4	4	5	25
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	5	4	5	5	4	27
30	5	5	5	5	5	3	28
31	4	4	4	4	4	4	24
32	4	4	5	5	5	5	28
33	5	5	3	5	4	4	26
34	4	5	5	4	4	3	25
35	3	5	5	4	4	4	25
36	4	4	3	4	4	4	23
37	4	4	5	3	4	4	24

38	4	4	5	5	3	3	24
39	3	4	5	3	4	4	23
40	4	5	4	4	5	4	26
41	4	3	3	4	4	5	23
42	5	4	4	5	3	3	24
43	3	4	3	4	4	5	23
44	5	5	5	5	4	4	28
45	4	3	4	4	4	4	23
46	4	4	4	4	3	4	23
47	4	4	4	4	4	5	25
48	4	4	5	4	4	4	25
49	5	3	3	4	3	5	23
50	4	4	5	5	5	4	27
51	5	4	4	3	4	4	24
52	4	4	4	4	4	4	24
53	4	3	4	4	4	4	23
54	5	5	5	4	5	4	28
55	3	4	4	3	3	3	20
56	4	5	5	3	5	4	26
57	4	4	5	5	4	4	26
58	4	4	4	4	4	4	24
59	4	4	3	3	3	5	22
60	4	3	5	3	5	5	25
61	5	3	5	5	5	4	27
62	4	5	4	4	4	5	26
63	5	4	5	5	4	4	27
64	4	4	4	5	4	4	25
65	4	3	4	3	4	4	22
66	4	4	3	4	5	4	24
67	4	3	3	4	5	5	24
68	4	4	4	4	4	4	24
69	4	5	5	4	4	5	27
70	4	3	3	4	4	4	22
71	3	3	3	3	4	4	20
72	3	5	5	4	4	4	25
73	4	4	4	5	4	3	24
74	5	4	5	4	4	4	26
75	3	4	4	5	3	3	22
76	4	4	4	4	4	5	25
77	4	4	4	4	3	5	24
78	4	4	4	4	4	3	23

79	3	4	4	4	4	5	24
80	3	4	4	4	5	5	25
81	3	4	4	4	4	4	23
82	3	4	4	3	5	5	24



Lampiran 4. Tabel t

Pr df \	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526