

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada di dalam perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Suatu perusahaan akan berjalan dengan baik apabila kinerja yang ditunjukkan para pegawainya sangat memuaskan dan sesuai dengan standar perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan lain bersama dengan pegawai mereka. keberhasilan perusahaan mencapai tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi (Sinambela,2012:6).

Kinerja yang ditunjukkan para pegawai menjadi sesuatu yang sangat penting untuk diperhatikan dalam suatu perusahaan. Kinerja pegawai setiap orang menjadi perhatian yang serius dari pimpinan organisasi, mengingat kinerja pegawai akan menjadi sumber utama dari kinerja organisasi. Dengan kata lain, maju tidaknya suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasi yang tentu saja akan bersumber dari kinerja individu. Kinerja pegawai harus dikelola agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal (Sinambela, 2012:20).

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja manusia adalah kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu perusahaan. Pada dasarnya setiap pegawai menyadari bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan yang harus diterapkan dan harus dilaksanakan oleh masing-masing individu karena dengan disiplin kerja yang baik akan memberikan kelancaran dalam proses menjalankan pekerjaan dan juga akan mencapai hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam perusahaan yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja

perusahaan tersebut. Contoh yang sederhana dalam hal ini adalah, jika seorang Karyawan sering datang terlambat maka secara otomatis hal tersebut akan merugikan perusahaan dimana ia bekerja. Kerugian yang nyata diantaranya adalah:

1. Berkurangnya jam kerja bagi karyawan yang bersangkutan sehingga kemungkinan “target molor” atau tidak tercapainya target yang ditetapkan pada waktu tersebut akan sangat besar.
2. Pengaruhnya negatif kepada karyawan lainnya terutama jika perilaku *indiscipliner* tersebut dibiarkan berlarut-larut oleh pimpinan atau atasan langsung dari karyawan tersebut.
3. Munculnya sikap malas dan tak acuh jika sikap “pembiaran” oleh pimpinan berkelanjutan.

Manurut Hasibuan (2010:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) yang meneliti “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah sakit umum daerah Kanjuruhan Malang. Kesimpulan yang didapat, disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya oleh Hepiana dan Nuria (2012) yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja perusahaan CV Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung”. Hasil yang diperoleh yaitu bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

namun tidak terlalu besar pengaruhnya yaitu sebesar 48,15 %. Penelitian ini akan menganalisis lebih lanjut mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Sriwijaya Motor.

CV Sriwijaya Motor Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Perusahaan ini membangun kerjasama dengan PT. Coca- cola dalam menangani asset pendingin coca-cola atau yang disebut GDM, selain GDM perusahaan ini juga memberikan jasa perbaikan untuk kendaraan. Berikut ini merupakan data karyawan yang ada di CV. Sriwijaya Motor Palembang.

Tabel 1.1
Jumlah karyawan di CV. Sriwijaya Motor Palembang

Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Divisi GDM	16	2	18
Divisi Kendaraan	20	2	22
Total	36	4	40

Sumber: CV Sriwijaya Motor Palembang

Tabel ini berisi data karyawan yang ada di CV. Sriwijaya motor Palembang, dari tabel ini keseluruhan karyawan yang ada berjumlah 40 orang. Dari 40 orang karyawan, 16 orang divisi GDM (asset pendingin coca-cola), 20 orang divisi kendaraan, 2 orang administrasi, 1 orang Accounting, 1 orang finance.

CV Sriwijaya Motor ini memiliki berbagai problem yang salah satunya saya ambil yaitu mengenai kurangnya disiplin kerja akan peraturan perusahaan. Hasil wawancara dengan Ibu Arni selaku HRD, 70% karyawan yang ada di CV sriwijaya motor palembang tidak melakukan aturan yang sudah diterapkan di perusahaan. Karyawan yang ada seringkali melanggar peraturan yang ada seperti sering datang terlambat dari jam yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu

pukul 08.00 – 17 .00 WIB, karyawan seringkali datang terlambat dan pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan, tingginya tingkat absensi karyawan, tidak menggunakan jam kerja yang ada secara efektif seperti mengobrol dan bermalas-malasan pada saat jam kerja. Karyawan juga cenderung bekerja sesuka hatinya seperti pada saat menyelesaikan work order yang ada tidak sesuai target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini terjadi karena masih rendahnya penerapan disiplin kerja yang dijalankan oleh perusahaan. Peraturan-peraturan yang ada tidak dijalankan dengan baik oleh karyawan karena tidak adanya penindakan/sanksi keras yang diberikan kepada karyawan. Perusahaan cenderung hanya memberi teguran/peringatan saja kepada karyawan yang melakukan kesalahan namun tidak ada pemberian sanksi yang serius kepada karyawan tersebut. Hal ini membuat karyawan jadi menganggap remeh terhadap peraturan yang ada dan kurang mentaatinya. Buruknya disiplin kerja karyawan ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini menjadi penghambat bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya seperti tidak tercapainya target work order yang telah ditentukan.

Tabel 1.2
Daftar Hadir Karyawan CV. Sriwijaya Motor
Bulan Januari – Juni 2016

BULAN	PRESENSI (FREKUENSI)				ABSENSI (FREKUENSI)						TOTAL	TOTAL (%)
	TEPAT WAKTU	(%)	TERLAMBAT	(%)	S	(%)	I	(%)	A	(%)		
JAN	861	86%	99	10%	16	2%	17	2%	7	1%	1000	100%
FEB	856	86%	106	11%	12	1%	21	2%	5	1%	1000	100%
MAR	902	87%	92	9%	11	1%	22	2%	13	1%	1040	100%
APR	895	86%	109	10%	14	1%	18	2%	4	0%	1040	100%
MEI	819	85%	89	9%	16	2%	25	3%	11	1%	960	100%
JUN	883	85%	104	10%	18	2%	23	2%	12	1%	1040	100%
RATA-RATA	869	86%	100	10%	15	1%	21	2%	9	1%	1013	100%

Sumber: CV Sriwijaya Motor Palembang

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat presensi dan absensi CV Sriwijaya Motor Palembang untuk semua divisi periode Januari - Juli 2016 . Karyawan yang hadir tepat waktu rata-rata 86 %. tingkat keterlambatan yaitu rata-rata sebesar 10 %, dengan alasan sakit sebesar 1%, ijin 2 % dan alpha 1 %. Tingginya tingkat keterlambatan ini mempengaruhi kinerja. Jika kinerja suatu perusahaan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Tabel 1.3
Rata-rata Penilaian Kinerja Karyawan
CV Sriwijaya Motor Palembang
Periode Januari – Juni 2016

No.	Nilai	Jumlah	Presentase
1.	8	1 orang	3 %
2.	7	7 orang	17 %
3.	5	30 orang	75 %
4.	4	2 orang	5 %
Jumlah		40 Orang	100 %

Sumber: CV Sriwijaya Motor Palembang

Tabel 1.4
Kriteria penilaian Kinerja CV Sriwijaya Motor Palembang

Nilai	Deskripsi	Angka
8	Sangat Baik	8-10
7	Baik	7-7,9
5	Kurang	5-6,9
4	Sangat kurang	0-4,9

Sumber: CV Sriwijaya Motor Palembang

Hasil pra kuesioner yang dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 20 responden dari populasi sebesar 40 karyawan CV Sriwijaya Motor Palembang. Hal ini dilakukan untuk lebih mengetahui secara mendalam bagaimana tingkat kedisiplinan yang ada di CV Sriwijaya Motor Palembang dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Berikut adalah hasil pra kuesioner yang telah dilakukan.

a. Tanggapan Responden Terhadap Faktor Disiplin Kerja											
No	Daftar Pernyataan	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
1	Karyawan menghasilkan kerja yang memuaskan.	0	-	4	20%	8	40%	7	35%	1	5%
2	Setiap karyawan berusaha untuk melaksanakan tugas sesuai dengan posisi & fungsinya	0	-	7	35%	10	50%	1	5%	2	10%
3	Pimpinan selalu memberi contoh teladan yang baik pada bawahan.	0	-	9	45%	7	35%	4	20%	0	-
4	Pemimpin memberikan motivasi untuk menaikkan semangat karyawan.	0	-	14	70%	3	15%	2	10%	1	5%
5	Kesesuaian balas jasa (gaji) yang diterima karyawan sesuai dengan lama kerja.	0	-	13	65%	6	30%	1	5%	0	-
6	Pemberian beban tugas sudah sesuai dengan kemampuan	0	-	14	70%	6	30%	0	-	0	-
7	Pemberian gaji yang saya terima telah memenuhi prinsip keadilan	1	5%	9	45%	7	35%	3	15%	0	-
8	Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan	0	-	12	60%	7	35%	1	5%	0	-
9	Pengawasan karyawan dilakukan oleh pimpinan dengan adil.	0	-	13	65%	7	35%	0	-	0	-

10	Setiap pekerjaan yang dilakukan membutuhkan arahan pimpinan.	0	-	9	45%	7	35%	3	15%	1	5%
11	Sanksi hukum diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan.	0	-	9	45%	7	35%	3	15%	1	5%
12	Sanksi hukum yang diberikan kepada karyawan sudah sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar.	0	-	9	45%	7	35%	3	15%	1	5%
13	Atasan akan memberikan teguran apabila pekerjaan tidak dapat diselesaikan.	0	-	9	45%	7	35%	3	15%	1	5%
14	Izin dari atasan diperlukan apabila karyawan hendak meninggalkan lingkungan kerja.	0	-	5	25%	11	55%	3	15%	1	5%
15	Karyawan selalu menjaga hubungan yang baik dengan sesama karyawan.	0	-	7	35%	10	50%	2	10%	1	5%
16	Sikap saling menghormati antara pimpinan dan para karyawan CV. Sriwijaya Motor.	0	-	9	45%	7	35%	4	20%	0	-

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2016

Keterangan:

- 5 : Sangat Setuju (SS)
- 4 : Setuju (S)
- 3 : Cukup Setuju (CS)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Dari hasil pra kuesioner yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa masih rendahnya persentase kedisiplinan yang dilakukan karyawan seperti untuk pencapaian tujuan dan kemampuan karyawan hanya mencapai 20% untuk hasil kerja yang memuaskan dan 35% karyawan yang melakukan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya. Masih banyaknya karyawan yang melanggar peraturan dan kurang tegasnya pemberian sanksi kepada karyawan, persentase karyawan yang menuruti aturan hanya 45% dan selebihnya adalah karyawan yang tidak mentaati aturan. Untuk pengawasan karyawan yang dilakukan oleh pimpinan sudah cukup tinggi sebesar 65 % namun hal ini membuat karyawan kurang bisa

bekerja mandiri karena selalu diawasi dalam pekerjaannya. Untuk teladan pimpinan dan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik sekitar 45% - 70% sudah menyatakan setuju dengan hal tersebut selebihnya adalah yang tidak menyetujuinya atau kurang setuju. Hubungan antara karyawan dengan karyawan dan hubungan karyawan dengan pimpinan masih kurang baik hal ini hanya mencapai persentase 35% - 45%. Secara garis besar dapat diambil kesimpulan masih rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang ada pada CV. Sriwijaya Motor Palembang yaitu masih dibawah persentase 50% karyawannya belum disiplin dalam pekerjaan dan aturan perusahaan yang ada.

b. Tanggapan Responden Terhadap Faktor Kinerja											
No	Daftar Pernyataan	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%
1	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	1	5%	2	10%	7	35%	7	35%	3	15%
2	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya	0	-	9	45%	10	50%	1	5%	0	-
3	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan.	0	-	1	5%	5	25%	13	65%	1	5%
4	Saya cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja.	0	-	1	5%	4	20%	14	70%	1	5%
5	Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan.	0	-	1	5%	5	25%	12	60%	2	10%
6	Saya mampu menghasilkan kerja yang memuaskan dengan tingkat kesalahan yang kecil.	0	-	2	10%	16	80%	2	10%	0	-
7	Saya datang tepat waktu	0	-	3	15%	13	65%	4	20%	0	-
8	Saya Pulang tepat waktu	0	-	1	5%	11	55%	8	40%	0	-
9	Saya tetap bekerja dengan baik walau tidak diawasi pimpinan.	0	-	1	5%	6	30%	12	60%	1	5%
10	Saya bekerja sesuai dengan peraturan/prosedur perusahaan.	0	-	1	5%	6	30%	12	%	1	5%
11	Saya memulai inisiatif dalam melakukan pekerjaan	0	-	2	10%	17	85%	1	5%	-	%
12	Saya melakukan pekerjaan dengan kesadaran sendiri tanpa disuruh oleh atasan.	0	-	2	10%	17	85%	1	5%	-	%

Sumber: Data primer yang sudah diolah, 2016

Keterangan:

- 5 : Sangat Setuju (SS)
- 4 : Setuju (S)
- 3 : Cukup Setuju (CS)
- 2 : Tidak Setuju (TS)
- 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Dalam pra kuesioner kinerja karyawan ini dapat dilihat pekerjaan yang dilakukan tepat waktu hanya 5%-10% karyawan, kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan tidak sesuai dengan target persentase sebesar 65% karyawan tidak dapat mencapainya. Persentase karyawan yang sering menunda menunda pekerjaan, melakukan kesalahan dalam pekerjaan dan tidak memberikan hasil yang memuaskan dalam pekerjaannya sebesar 60% - 80%. Tingginya angka keterlambatan masuk kerja persentasenya sebesar 65% karyawan. Karyawan yang pulang tepat waktu persentasenya hanya sebesar 5%, dan selebihnya karyawan yang pulang lebih awal dan pulang lebih lama. Kurangnya kesadaran dan kejujuran karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, kurangnya inisiatif dalam penyelesaian pekerjaan sehingga harus selalu diawasi oleh pimpinan dalam penyelesaian pekerjaannya, karyawan yang melakukan tanggung jawab pekerjaan dan penyelesaian pekerjaan sesuai prosedur perusahaan hanya 5% - 10 %, selebihnya adalah karyawan yang tidak melakukannya.

Kondisi diatas menimbulkan permasalahan bagi manajer CV sriwijaya Motor Palembang untuk memberikan motivasi dan disiplin bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan banyak karyawan yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggung jawabnya

itu. Tentunya banyak faktor yang menjadikan suatu perusahaan berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang ada. Salah satunya dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif, memotivasi karyawan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi selama ini.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dan bermaksud menuangkannya dalam skripsi yang berjudul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SRIWIJAYA MOTOR PALEMBANG”**.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di CV Sriwijaya Motor Palembang?

C. Tujuan penelitian

Mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan CV Sriwijaya Motor Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Bagi penulis, penelitian ini merupakan studi perbandingan antara teori-teori yang penulis dapatkan selama masa perkuliahan dengan kondisi sesungguhnya yang ada pada perusahaan, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman. Sedangkan bagi CV. Sriwijaya Motor Palembang diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan sumbangan pemikiran dalam mengatasi berbagai permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktisi

Bagi kalangan akademisi atau pihak yang lain, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai masalah disiplin kerja dan kinerja karyawan.

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010:93) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan / pernyataan. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sriwijaya Motor Palembang

H1 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sriwijaya Motor Palembang

F. Metodologi Penelitian

1. Subyek Penelitian dan Objek Penelitian

a) Subyek penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan CV Sriwijaya Motor Palembang yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini dilaksanakan CV Sriwijaya Motor Palembang Yang beralamat Jl. Patal pusri No 48 Palembang.

b) Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah keterkaitan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Sriwijaya Motor Palembang.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang sedang diteliti oleh penulis ini adalah bentuk studi kasus, yaitu melakukan suatu penelitian pada perusahaan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Sriwijaya Motor Palembang.

3. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:215) “Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan yang menjadi unit populasi dalam penelitian ini adalah CV Sriwijaya Motor Palembang yang berjumlah 40 orang. Dengan mempertimbangkan kecilnya jumlah populasi, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua populasi yang akan diteliti yaitu berjumlah sekitar 40 orang terdiri dar 18 divisi GDM dan 22 divisi kendaraan.

4. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:62). Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian digunakan teknik sampling.

Penetapan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh, dimana teknik ini digunakan apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2011: 68). Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif

kecil kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa semua populasi yang ada di lokasi penelitian memungkinkan untuk dijadikan sebagai sampel. Berdasarkan hal tersebut maka teknik penarikan sampel dalam penelitian ini penulis memakai total populasi atau sensus yang dilakukan pada keadaan suatu objek penelitian sebesar 40 orang.

5. Jenis Data Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini merupakan data primer karena data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini adalah pegawai dan data sekunder dari HRD. Untuk mendapatkan data primer, peneliti mengumpulkannya secara langsung.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam melaksanakan penelitian ini adalah:

Filed Research (Studi Lapangan)

Yang mana penulis melakukan penelitian dengan terjun langsung kelapangan untuk memperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini, dalam penelitian lapangan ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:138), wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab langsung kepada obyek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti.

Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang berkepentingan di CV Sriwijaya Motor Palembang.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011:154), mengemukakan bahwa pertanyaan peneliti dan jawaban responden dapat dikemukaakan secara tertulis melalui suatu kuisisioner. Kuisisioner dapat didistribusikan dengan berbagai cara, antara lain kuisisioner disampaikan langsung oleh peneliti, diletakkan ditempat yang ramai dikunjungi banyak orang, dikirim melalui pos, faksimile atau menggunakan teknik komputer. yaitu penulis menyebarkan dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuisisioner (daftar pertanyaan isian) agar diisi langsung oleh kepada responden, kemudian responden tersebut memberikan jawaban berdasarkan pertanyaan diberikan.

7. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Oprasionalisasi Variabel

1. Variabel Bebas (*independent variabel*), yaitu variabel (X) Disiplin kerja Hasibuan (2010:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan adalah menurut Hasibuan (2009 :194) adalah:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Jika teladan pimpinan kurang baik para bawahan juga akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

4) Keadilan

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

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukum yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan semakin berkurang.

7) Ketegasan

Pimpinan Harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Manusia

Hubungan Manusia yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2. Variabel Terikat (*dependent variabel*), yaitu variabel (Y) Kinerja.

Menurut Wirawan (2009 : 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu periode dalam waktu tertentu. Untuk mengukur kinerja perlu menetapkan dimensi- dimensi kinerja yang kemudian dikembangkan menjadi indikator-indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrumen evaluasi kerja yang kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Pengembangan dimensi dan indikator kinerja dilaksanakan melalui analisis pekerjaan. Menurut Wirawan (2009:54-55) secara umum dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu: hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan.

1) Hasil kerja

Hasil kerja merupakan keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

2) Perilaku kerja

Perilaku kerja berkenaan dengan dua perilaku karyawan di tempat kerja yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi merupakan perilaku yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, misalnya: ketelitian dan disiplin kerja.

3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.

Sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan berkenaan dengan sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman dalam pekerjaan. Sifat pribadi yang dinilai hanyalah sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya: kejujuran dan inisiatif kerja.

8. Tabel Instrumen Penelitian

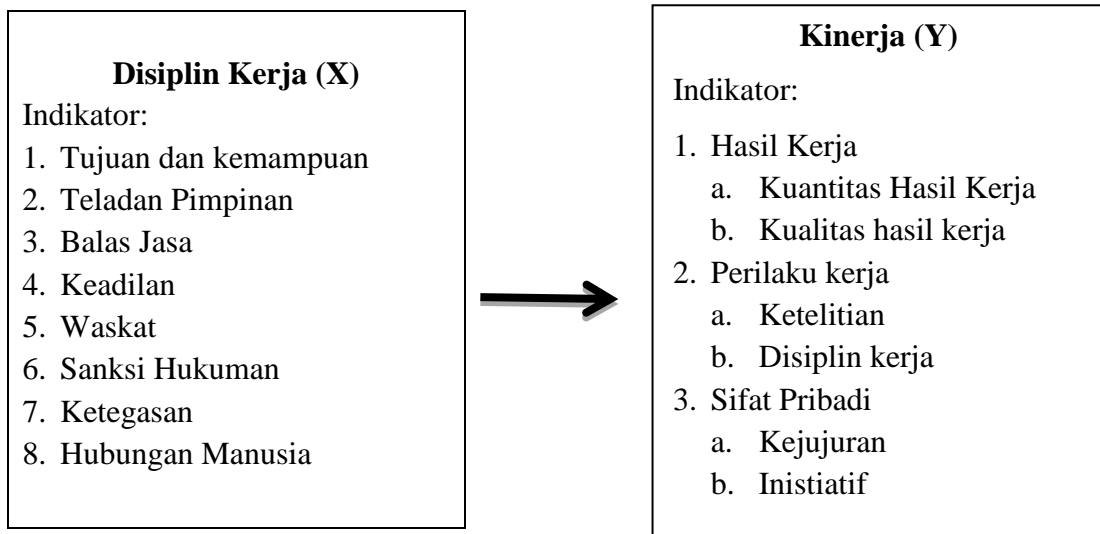
Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen dalam penelitian ini adalah :

Variabel	Indikator	No. Item Instrumen	Skala
Disiplin Kerja (X) Hasibuan (2010:193)	Tujuan dan kemampuan	1,2	Skala Likert
	Teladan Pimpinan	3,4	
	Balas Jasa	5,6	
	Keadilan	7,8	
	Waskat	9,10	
	Sanksi Hukum	11,12	
	Ketegasan	13,14	
Hubungan Manusia	15,16		
Variabel	Indikator	No. Item Instrumen	
Kinerja (Y) Wirawan (2009:54-55)	1. Hasil Kerja		Skala Likert
	a. Kuantitas hasil Kerja	1,2	
	b. Kualitas hasil Kerja	3,4	
	2. Perilaku Kerja		
	a. Ketelitian	5,6	
	b. Disiplin kerja	7,8	
	3. Sifat Pribadi		
	a. Kejujuran	9,10	
b. Inisiatif Kerja	11,12		

Dalam melakukan penyusunan instrumen penelitian ini penulis mengacu pada skala likert, yaitu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

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

9. Model Penelitian



10. Analisis Data

a. Uji Teknik Instrumen

1) Analisis Hasil Uji Validitas

Kuesioner yang akan disebarakan sebanyak 40 untuk diisi oleh para responden yaitu dalam penelitian ini adalah karyawan CV Sriwijaya Motor Palembang, untuk kemudian akan diinput dan diolah menjadi data. Setelah kuesioner diisi lengkap, kemudian akan dilakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 17.0. Syarat yang harus di penuhi :

- a) Korelasinya harus positif
- b) Nilai r (koefisian relasi) hitung haru lebih besar atau sama dengan r table (0,312) dan tingkat kesalahan 5%.

2) Analisis Hasil Uji Realibilitas

Setelah dilakukan uji validitas yang menyatakan valid, selanjutnya akan dilakukan uji realibilitas untuk kuesioner yang berjumlah 40 orang. Data yang telah lengkap kemudian akan dilakukan uji realibilitas. Proses uji realibilitas menggunakan *software* SPSS versi 17.0 digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu reliable.

b. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Adapun pengujian asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas dan heteroskedastisitas.

1) Uji Heteroskedasitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedasitas. Uji heterokedasitas dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser dimana uji ini mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independent (Gujarati dalam Imam Ghozali 2011:142).

2) Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi variable dependen dan variable independen mempunyai distribusi normal atau tidak

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya. Persamaan statistika yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X = Disiplin Kerja

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

d. Uji Hipotesis

Uji T

Pengujian hipotesis digunakan metode analisis regresi. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan merupakan urutan sekaligus kerangka berfikir dalam penulisan skripsi, untuk lebih mudah memahami penulisan skripsi ini, sistematika pembahasan, antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian yang terdiri dari latar belakang masalah, yang berisikan alasan atau permasalahan yang mendasari penulisan skripsi, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan, metode penelitian yaitu jenis penelitian, populasi ,jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, tehnik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BABII: LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan mengenai kajian teoritik, yang berisikan tentang pengertian budaya organisasi dan kerangka teoritik.

BAB III: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai tentang latar belakang perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan kondisi yang ada di perusahaan.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dibahas berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan dari perusahaan serta diolah dengan menggunakan program SPSS. Hasil yang ada juga dikaitkan dengan teori serta penelitian terdahulu dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran yang menjawab tujuan penelitian serta menyarankan pada perusahaan yang berkaitan dengan penelitian.