

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. SDM merupakan suatu aset bagi perusahaan maupun organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Dalam menghadapi era globalisasi saat ini, SDM sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kreativitas, kedisiplinan, serta kerjasama dari karyawan. Dalam meningkatkan mutu hasil pekerjaan dan citra perusahaan tidaklah ditekankan pada produk saja, akan tetapi menyangkut semua jenis kegiatan organisasi terutama bagaimana sebuah tim kerja yang mampu menghasilkan hal positif melalui usaha yang terkoordinasi.

Menurut Hasibuan (2005:10) SDM merupakan ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Melalui sumber daya manusia, kegiatan perusahaan mulai dari perencanaan, organisasi, pelaksanaan dan pengawasan juga dapat dilakukan. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia, tentu hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap SDM dalam melakukan kegiatan secara individu maupun organisasi yakni kedisiplinan. Tanpa adanya kedisiplinan dari individu maupun organisasi, maka semua kegiatan yang akan

dilakukan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dan tidak sesuai dengan harapan.

Kedisiplinan menjadi pegangan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab perusahaan. Menurut Hasibuan (2013:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Melalui kedisiplinan, seseorang dapat lebih efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaannya. Disiplin merupakan awal dari segala kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan kinerja perusahaan dapat berjalan secara maksimal yang berguna dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan.

Menurut Wilson Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui perkembangan perusahaan dengan cara melakukan penilaian kinerja.

Adapun penelitian sebelumnya yang membahas hubungan pengaruh antara kedisiplinan dan kinerja karyawan yakni penelitian yang dilakukan oleh Banni dkk (2014) dengan judul penelitiannya yakni “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda” dengan hasil penelitiannya yakni variabel disiplin (X_1) dan variabel motivasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda. Penelitian lainnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Meilany dan Ibrahim

(2015) dengan judul penelitiannya yakni “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)” dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dengan judul “ Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar (Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak)” dengan hasil penelitiannya bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.

Salah satu perusahaan di Palembang yang membutuhkan kedisiplinan kerja yang tinggi yakni perusahaan PT. Muara Dua Palembang yakni perusahaan pemasok besi dan pipa yang awalnya diawali dengan nama Toko Muara Dua yang didirikan pada tahun 1985, kemudian toko tersebut didaftarkan sebagai CV, Muara Dua Palembang pada tanggal 6 oktober 1989 dan akhirnya diahlikan menjadi PT. Muara Dua pada tahun 2003. Berikut data jumlah karyawan PT Muara Dua Palembang pada tabel 1.1 .

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Divisi Kerja

Jabatan	Jumlah karyawan		
	2014	2015	2016
Asisten Direktur	1	1	1
Internal audit	2	2	2
Sekretaris	1	1	1
Marketing MGR	1	1	1
Operation MGR	1	1	1
Kabag penjualan	2	2	2
Kabag pembelian	2	2	2
Kabag gudang	3	4	4
KA.ACCT & Pajak	3	3	3
Kabag Piutang	3	3	3
SDM/Umum	3	3	3
Keuangan(kasir)	3	4	4
Kabag Armada	3	3	3
WAKA penjualan	2	2	2
Bagian Hutang	3	4	4
Adm Stock	5	5	5
Staff Pajak	3	3	3
Staff piutang	4	4	4
Sales Counter	8	11	12
Adm. Marketing	2	2	2
Penerimaan	5	6	6
Stock Keeper	5	5	5
Colector	5	5	5
Satpam	4	4	4
Supir	5	6	7
Total	79	87	89

Sumber : PT. Muara Dua Palembang

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT Muara Dua Palembang mengalami kenaikan dari tahun 2014 sampai tahun 2016. Pada tahun 2014, jumlah karyawan sebanyak 79 orang. Pada tahun 2015, jumlah karyawan bertambah menjadi 86 orang yaitu kenaikan jumlah karyawan pada kabag gudang

1 orang, keuangan(kasir) 1 orang, bagian hutang 1 orang, *sales counter* 3 orang, penerimaan 1 orang, dan sopir 1 orang. Pada tahun 2016, jumlah karyawan meningkat lagi menjadi 89 orang yaitu kenaikan jumlah karyawan pada *sales counter* 1 orang dan sopir 1 orang.

Menurut Hasibuan (2005:193) kedisiplinan perusahaan dapat dilihat melalui pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya; mengerjakan semua pekerjaan dengan baik serta mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sehingga dapat dikatakan bahwa untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan PT. Muara Dua dapat dilihat dari daftar absensi karyawan dan jumlah pelanggaran karyawan PT. Muara Dua. Adapun data absensi karyawan dan jumlah pelanggaran karyawan tercermin dalam tabel 1.2 dan 1.3 berikut ini:

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT. Muara Dua Palembang

Tahun	Jumlah Karyawan	Keterangan Absensi			Total Hari Kerja Yang Hilang
		S	I	A	
2014	79	9	2	0	15
2015	87	11	3	1	27
2016	89	15	7	2	35

Sumber : PT. Muara Dua Palembang

Tabel 1.2 diatas menunjukkan setiap tahun jumlah karyawan yang tidak hadir terus meningkat. Pada tahun 2014, karyawan yang tidak hadir dengan

keteranagan sakit (S) sebanyak 9 orang dan izin (I) 2 orang dengan total hari kerja yang hilang sebanyak 15 hari. Pada tahun 2015, karyawan yang tidak hadir dengan keterangan sakit (S) sebanyak 11 orang, izin (I) 3 orang, dan alpa (A) 1 orang. Sedangkan pada tahun 2016, sebanyak 15 orang sakit (I), 7 orang izin (I), dan 2 orang alpa (A). Jadi dapat dikatakan pada 3 tahun terakhir tingkat absensi dan total hari yang hilang terus meningkat, hal ini tentu dapat mengurangi produktivitas karyawan serta akan memberikan dampak yang kurang menguntungkan bagi perusahaan PT. Muara Dua Palembang.

Tabel 1.3

Data Pelanggaran Karyawan

Jenis Pelanggaran	2014	2015	2016
Terlambat	2	4	5
Tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja	1	1	2
Menggunakan kendaraan kantor paad saat bukan jam kerja/ tanpa izin	0	0	1

Sumber : PT. Muara Dua Palembang

Dari tabel 1.3 diatas, pada tahun 2014 karyawan yang terlambat 2 orang dan tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja 1 orang. Pada tahun 2015, karyawan terlambat sebanyak 4 orang dan tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja 1 orang. Sedangkan pada tahun 2015, karyawan terlambat sebanyak 5 orang, tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja 2 orang dan menggunakan kendaraan kantor pada saat bukan jam kerja/ tanpa izin 1 orang. Dapat disimpulkan selama 3 tahun terakhir pelanggaran kerja karyawan terus meningkat, untuk itu dibutuhkan ketegasan pimpinan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran kerja.

Hal yang sangat ditekankan pada PT Muara Dua Palembang untuk menciptakan kedisiplinan karyawannya adalah ketegasan pimpinan serta sanksi hukuman bagi yang melanggar. Pimpinan selalu bersikap tegas kepada semua bawahannya tanpa pandang bulu. Pimpinan akan memberikan sanksi hukuman dengan tegas bagi karyawan yang melanggar aturan perusahaan untuk menegakan kedisiplinan di perusahaan. Perusahaan telah membuat aturan untuk karyawan apabila melakukan pelanggaran kerja yakni memberikan sanksi hukuman yang berupa teguran tertulis, peringatan tertulis I, peringatan tertulis II seta pemutusan hubungan kerja atau pemberhentian.

Selain itu, teladan pimpinan sangat dibutuhkan untuk untuk menegakkan kedisiplinan karena pimpinan akan menjadi panutan bagi para karyawannya. Oleh karena itu, pimpinan PT Muara Dua Palembang harus lebih meningkatkan keteladannya sehingga keteladanan pimpinan ini akan berdampak positif terhadap karyawan. Karyawan akan mengikuti keteladanan pimpinan yang baik sehingga keteladanan tersebut dapat tersebar ke semua karyawan dalam perusahaan.

Data berikutnya mengenai target penjualan dan penilaian kinerja karyawan PT Muara Dua Palembang yang diberikan oleh pimpinan perusahaan.

Tabel 1.4
Target Penjualan PT. Muara Dua Palembang

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2014	RP 180.000.000.000	Rp 157.324.225.000	87,4%
2015	RP 180.000.000.000	Rp 161.667.890.000	89,8%
2016	RP 180.000.000.000	Rp 153.990.525.000	85,5%

Sumber: PT. Muara Dua Palembang

Berdasarkan tabel target penjualan diatas, pada tahun 2014 penjualan hanya mencapai 87,4% dari target penjualan yang di tentukan. Pada tahun 2015, penjualan mencapai 89,8% dari target penjualan dan pada tahun 2016 penjualan mencapai 85,5% dari target penjualan. Pada tahun 2016 tingkat penjualan paling rendah dibandingkan dengan 3 tahun terakhir. Dapat disimpulkan bahwa penjualan pada tiga tahun terakhir belum mencapai target penjualan yang di tentukan oleh PT. Muara Dua Palembang.

Tabel 1.5
Skala Penilaian Kinerja Karyawan

Nilai	Kategori
91-100	Sangat Baik
76-90	Baik
61-75	Cukup Baik
<60	Tidak Baik

Sumber : PT. Muara Dua Palembang

Tabel diatas merupakan tabel skala penilaian kinerja karyawan PT Muara Dua Palembang. Skala penilaian memiliki kategori sangat baik, baik, cukup baik, dan tidak baik. Berikut ini adalah tabel yang penunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan PT Muara Dua Palembang pada tahun 2016 yang mengacu pada skala penilain.

Tabel 1.6
Penilaian Kinerja Karyawan PT. Muara Dua Palembang
Tahun 2016

Keterangan	Jumlah Karyawan
Sangat Baik (A)	11
Baik (B)	73
Cukup Baik (C)	5
Tidak Baik (D)	0

Sumber: PT. Muara Dua Palembang

Tabel di atas merupakan tabel penilaian kinerja karyawan PT. Muara Dua Palembang yang dilakukan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu tepat waktu, komunikasi, tingkat absensi, dan target pekerjaan.

Sebanyak 11 karyawan dari seluruh bagian mendapatkan penilaian sangat baik, 73 karyawan mendapatkan penilaian baik, dan 5 orang mendapatkan penilaian cukup baik. Jadi dapat dikatakan sebagian besar penilaian untuk karyawan adalah baik.

Berdasarkan fakta yang memaparkan pentingnya kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja karyawan atau *job performace* maka peneliti berniat melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muara Dua Palembang**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah yaitu Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muara Dua Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muara Dua Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai disiplin kerja karyawan sehingga dapat mengurangi penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, untuk menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini
3. Bagi peneliti lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

E. Metode Penelitian

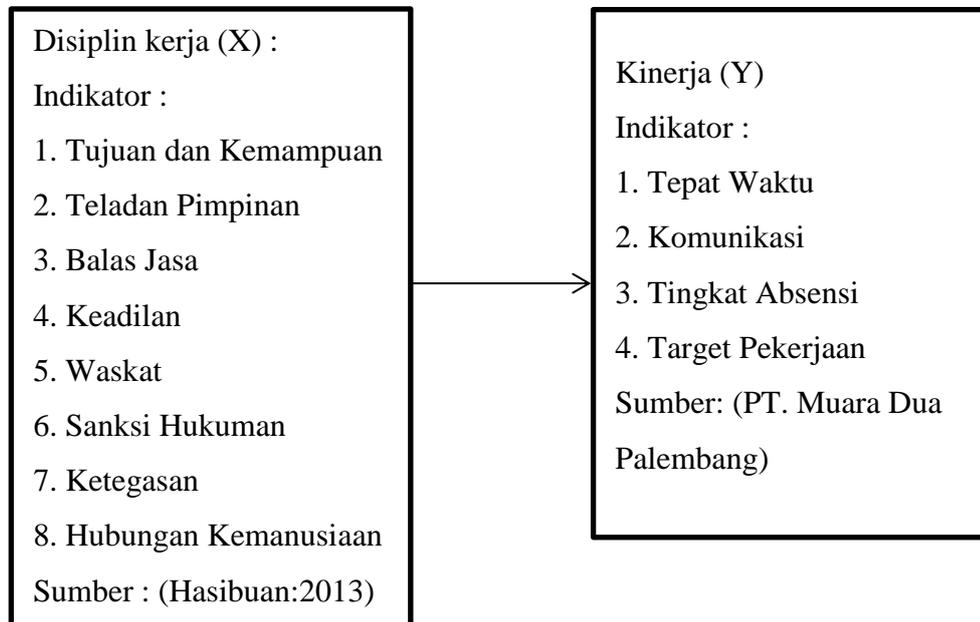
1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian studi kasus. Studi kasus adalah metode untuk memahami individu yang dilakukan secara integrative dan komprehensif agar diperoleh pemahaman yang mendalam tentang individu tersebut beserta masalah yang dihadapinya dengan tujuan masalahnya dapat terselesaikan dan memperoleh perkembangan diri yang baik (Susilo Rahardjo & Gudnanto, 2011:250).

2. Lokasi Penelitian

Pada penelitian ini akan di lakukan di PT. Muara Dua yang terletak di terletak di Jalan Kol. H. Burlian No.73 Km. 8,5 Palembang.

3. Kerangka Konseptual



4. Populasi dan sampel

a. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2010:115) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Muara Dua Palembang yang berjumlah 89.

b. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2010:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 50 karyawan PT. Muara Dua Palembang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *probability sampling* yaitu dengan metode *simple*

random sampling. Menurut Sugiyono (2009:120), *simple random sampling* merupakan pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dikarenakan seluruh anggota populasi diberikan peluang yang sama untuk menjadi sample.

Dalam penelitian ini, sample yang di gunakan sebanyak 50 orang dimana penentuan jumlah sample dalam penelitian ini menggunakan ukuran sample yaitu sample yang lebih dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi kebanyakan penelitian (Ferdinand, 2006:191).

5. Hipotesis

H0 : Tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muara Dua Palembang.

H1 : Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muara Dua Palembang.

6. Subyek Penelitian

Subyek penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Muara Dua Palembang.

7. Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Muara Dua Palembang.

8. Jenis Data Penelitian

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara pemberian kuesioner langsung dan wawancara langsung kepada nara sumber terkait. Menurut Sugiyono (2009:137) dikatakan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil pengumpulan data.

b. Data Sekunder

Data sekunder ini diperoleh dari buku, dan jurnal Indonesia yang berhubungan dengan teori kedisiplinan dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2009:139) dikatakan bahwa data sekunder merupakan data yang tidak langsung diperoleh dari hasil pengumpulan data melainkan data yang diperoleh dari orang lain seperti dokumentasi.

9. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah dengan melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan yang bekerja di PT. Muara Dua Palembang serta mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu secara tertulis maupun secara lisan mengenai masalah yang akan diteliti.

b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner. Suharsimi (2008:128) mengatakan bahwa metode angket atau kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang

digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2010: 132), *skala likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data yang telah terkumpul melalui angket, kemudian penulis olah kedalam bentuk *kuantitatif*, yaitu dengan cara menetapkan skor jawaban dari pertanyaan yang telah dijawab oleh responden, dimana pemberian skor tersebut didasarkan pada ketentuan.

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

10. Definisi Variabel Operasional

a. Kedisiplinan (X)

Menurut Hasibuan (2013:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ia juga mengemukakan indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

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 dan perbuatan.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus

diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Sanksi Hukuman

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

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Pimpinan yang beranu menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang *indiscipliner* akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawan.

b. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Wilson Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Adapun indikator kinerja menurut Wilson Bangun (2012:233) adalah sebagai berikut :

1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan,

maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Selain penyelesaian kerja dengan tepat waktu, karyawan juga diharuskan untuk datang tepat pada waktunya, karena salah satu faktor pekerjaan yang dilakukan cepat selesai ini sesuai dengan waktu yang ditentukan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya

5) Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Adapun indikator penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. Muara Dua Palembang didapat melalui wawancara secara langsung sebagai berikut :

1) Tepat Waktu

Tepat waktu yang dimaksud adalah tepat waktu sampai ketempat kerja, tepat waktu pulang kerja, dan tepat waktu dalam penyelesaian semua pekerjaan yang diberikan. Apabila pekerjaan tidak disesuaikan tepat pada waktunya maka akan menghambat pekerjaan selanjutnya. Adapun aturan yang ditetapkan oleh PT. Muara Dua mengenai jam masuk kerja pukul 08.00 WIB dan jam pulang kerja pukul 17.00 WIB.

2) Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari komunikasi antar karyawan maupun komunikasi atasan dengan bawahan. Jika komunikasi terjalin dengan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan dapat meningkat. Komunikasi yang dimaksud oleh PT. Muara Dua Palembang adalah penyampaian informasi, keterbukaan, dan pemahaman tugas.

3) Tingkat Absensi

Tingkat absensi dapat mencerminkan suatu kinerja dari perusahaan. Tingkat absensi yang tinggi berarti banyaknya karyawan yang tidak masuk kerja, hal ini dapat menghambat pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Sebaliknya, apabila tingkat absensi karyawan perusahaan rendah, maka pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan lancar dan dapat melihatkan kinerja dari perusahaan.

4) Target Pekerjaan

Target pekerjaan merupakan hal yang sangat penting dari suatu perusahaan. Dengan adanya target pekerjaan, karyawan lebih temotivasi bekerja untuk mencapai target tersebut. Kinerja karyawan dapat dilihat melalui pencapaian target. Apabila target pekerjaan masing-masing bidang tercapai maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki kinerja yang sangat baik untuk perusahaan.

11. Teknik Analisis Data

a. Uji instrument

1) Uji Validitas

Menurut Priyatno (2010:90) uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria pengujian instrumen dinyatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Jika hasil pengujian dirasa tidak valid maka pernyataan didrop (dibuang atau tidak dipakai) untuk alat pengumpulan data penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010:97) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika dilakukan pengulangan. Pengujian reliabilitas jika kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan diatas 0,6 adalah baik.

b. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik terdiri dari 2 yakni normalitas dan heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013) tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid dan statistik parametrik tidak dapat digunakan.

2) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2013) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas.

c. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2011:261) mengatakan regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Model regresi sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Kedisiplinan

d. Uji Hipotesis

Menurut Imam Ghozali (2013) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

F. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini, pembagian tugas akhir dibagi menjadi lima bab. Secara garis besar isi dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menuliskan tentang materi yang dibahas yaitu : latar belakang, penelitian terdahulu, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan landasan teori yang digunakan untuk membahas dan mendukung permasalahan yang ada. Teori yang digunakan adalah pengertian disiplin kerja, pengertian kinerja, indikator disiplin kerja, indikator kinerja.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat PT. Muara Dua Palembang, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tanggung jawab setiap bagian perusahaan serta aturan dan sanksi yang berlaku di perusahaan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai hasil uji validitas dan reliabilitas, analisis identitas responden, analisis hasil jawaban responden, analisis uji instrument, analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.