

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. TIGA PUTRA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



OLEH:

NAMA : OPIT CHANDRA

NIM : 21 2010 056

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI**

2015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Opit Chandra

NIM : 21 2010 056

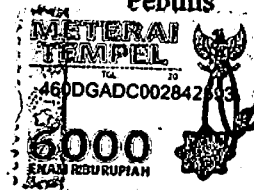
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, 21 Juni 2015

Penulis



Opit Chandra

Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	: PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TIGA PUTRA PALEMBANG
Nama	: OPIT CHANDRA
NIM	: 21 2010 056
Fakultas	: Ekonomi
Program Studi	: Manajemen
Mata Kuliah Pokok	: Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disyahkan
Pada tanggal
Pembimbing,



(Dr. Fauzi Ridwan., M.M)
NIDN / NBM : 0023075901 / 784023

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen



(Hi. Mafiah Nurrahmi, S.E., M.Si)
NIDN / NBM : 0216057001 / 673839

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

"HIDUP ADALAH SEBUAH PROSES"

Kuparsembahkan kepada :

- ❖ **Kedua Orang tuaku tercinta**
- ❖ **Saudara kandungku**
- ❖ **Kasih yang tersayang**
- ❖ **Sahabat-sahabatku**
- ❖ **Mapala Alfedya**
- ❖ **Almamster**

PRAKATA



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan berkah dan rahmat-Nya penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiga Putra Palembang". Dalam proses penulisan penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya.

Untuk keluarga terutama kedua orang tuaku bapakku (Herman) dan ibuku (Herdawati), yang tercinta yang telah membesarkan dan mendidikku, terima kasih atas semua doa, dukungan, perhatian dan kasih sayang yang telah kalian berikan untukku selama ini. Dengan segala kerendahan hati, tidak lupa penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

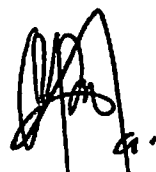
1. Bapak H.M.Idris,S.E.,M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang yang juga banyak memberikan dukungan, motivasi serta didikan kepada penulis.

4. Bapak Drs. Fauzi Ridwan,. M.M selaku pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing, mendidik dan mengarahkan serta memotivasi semangat dan dorongan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini selesai.
5. Seluruh Dosen dan Staf karyawan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan mendidik penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.
6. Pimpinan beserta staf dan karyawan/karyawati Perusahaan CV. Tiga Putra Palembang.
7. Keluarga besar MAPALA ALFEDYA yang sudah saya anggap bagian dari keluarga saya, terima kasih atas dukungan kalian, semoga kita tidak pernah melupakan kebersamaan kita selama diorganisasi.
8. Angkatan Cahaya Merapi, terima kasih untuk doa, waktu, semangat dan dukungan yang selalu diberikan, keberhasilan ini kita raih bersama.
9. Saudara-saudara ku angkatan Mandala Rimba, Puncak Surya, Sapt Kirana, Mentari Cakrawala. Terima kasih untuk dukungannya, kalian merupakan keluarga kedua bagi kehidupanku, semoga kita tetap solid dan terus bersama.
10. Kekasih tersayang yang kelak akan mendampingi dan menemani di sisa-sisa hidup ku.
11. Rekan-rekan sealmamater dan seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2010, semoga kelak kita bertemu lagi sebagai orang-orang yang sukses.

12. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu semoga Allah SWT membalas segala kebajikannya, dan semoga kita semua selalu dilimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke, positioned above the name 'Opit Chandra'.

Opit Chandra

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA	v
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Batasan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka	
1. Penelitian Sebelumnya.....	7

B. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja Karyawan

a. Pengertian Disiplin Kerja.....	11
b. Jenis-jenis Disiplin Kerja Dalam Organisasi.....	12
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja..	13
d. Bentuk Disiplin Kerja Yang Baik.....	18
e. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja.....	19
f. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja.....	20

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	23
c. Penilaian Kinerja.....	24
d. Sasaran Kinerja.....	24
e. Standar Kinerja Karyawan.....	25

C. Hipotesis.....	26
-------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	27
B. Tempat Penelitian.....	28
C. Operasionalisasi Variabel.....	28
D. Populasi.....	29
E. Data yang Diperlukan.....	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	30
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	36
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	36
2. Struktur Organisasi	37
3. Pembagian Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab	38
4. Distribusi Responden.....	40
B. Deskriptif Data Hasil Penelitian	
1. Gambaran Variabel.....	43
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
3. Uji F (secara simultan)	57
4. Uji t (parsial).....	60
5. Koefisien Determinan.....	61
C. Perbandingan Hasil Penelitian Sebelumnya.....	61

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II. 1 Perbandingan Teori-Teori.....	17
Tabel III. 1 Operasionalisasi Variabel.....	28
Tabel IV. 1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV. 2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Posisi/Jabatan.....	41
Tabel IV. 3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel IV. 4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Lama Kerja.....	43

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar IV. 1 Struktur Organisasi Perusahaan CV. Tiga Putra Palembang...38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Data Hasil Perhitungan Variabel Penelitian Untuk Analisis Regresi dari Teladan Pimpina (X_1), Waskat (X_2), Sanksi Hukuman (X_3), Keadilan (X_4) dan Kinerja (Y).

Lampiran 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 4 Jadwal Kegiatan Penelitian

Lampiran 5 Surat Keterangan Riset Penelitian

Lampiran 6 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 7 Sertifikat Hafalan Surat-Surat Pendek

Lampiran 8 Surat Keterangan TOEFL

Lampiran 9 Lembaran Persetujuan Perbaikan Skripsi

ABSTRAK

Opit Chandra/ 21 2010 056/ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiga Putra Palembang.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1. Bagaimana pengaruh teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman, dan keadilan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang. 2. Bagaimana pengaruh teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman dan keadilan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang. Tujuannya penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui pengaruh teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman, dan keadilan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang. 2. Untuk mengetahui pengaruh teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman dan keadilan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang.

Penelitian ini termasuk kategori penelitian asosiatif. Operasionalisasi yang digunakan adalah disiplin kerja yaitu teladan pimpinan (X_1) waskat (X_2) Sanksi hukuman (X_3) keadilan (X_4) dan kinerja karyawan (Y). Populasi adalah seluruh karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang yang berjumlah 57 orang karyawan. Data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan regresi linear berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinan dengan menggunakan SPSS Versi.16.

Hasil pengujian menggunakan uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis nilai $F_{hitung} (40,002) \geq F_{tabel} (2,550)$ dan teruji pada $\alpha = 5\%$ dan membuktikan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. uji t menunjukkan bahwa dari keempat indikator yaitu teladan pimpinan, waskat, sanksi hukum, dan ketegasan hanya indikator teladan pimpinan yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (6,869) \geq t_{tabel} (2,776)$ Sementara dari hasil pengujian.

Kata Kunci : Disiplin Kerja (Teladan Pimpinan, Waskat, Sanksi Hukuman, Keadilan), Kinerja.

ABSTRACT

Opit Chandra / 21 2010 056 / The Influence of Working Discipline On Employees Performance at CV. Tiga Putra Palembang

The problems of this study were how the influence of exemplary leadership, waskat, punishment, and justice simultaneously on the employees' performance at CV. Tiga Putra Palembang and how the influence of exemplary leadership, waskat, punishment and justice partially on the employees' performance at the CV. Tiga Putra Palembang. The purpose of this study was to find out the influence of. Exemplary leadership, waskat, punishment, and justice simultaneously on the employees performance at CV. Tiga Putra Palembang and to the influence of exemplary leadership, waskat, punishment and justice partially on the employees performance at CV. Tiga Putra Palembang.

This study was an associative study. The operationalization of this study were working discipline exemplary leadership (X1) waskat (X2) Punishment (X3) justice (X4) and employees performance (Y). The population of this study used all employees at CV. Tiga Putra Palembang wich were 57 employees. The data of this study used primary data. The techniques of collecting the data was questionnaire. The techniques of Analyzing the data were qualitative and quantitative analysis techniques through multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient determinant using SPSS Version.16.

The results of the study showed that the F test showed that there was simultaneously significant influence between working discipline variable and employees' performance, The F value $(40.002) \geq F$ table $(2,550)$ and tested at $\alpha = 5\%$ it meant that the independent variable had simultaneously influence on dependent variabel. The T test showed that from four indicators which were exemplary leadership, waskat, punishment, and justice only exemplary leadership indikator that had significant influence on employees performance the T count $(6.869) \geq t$ table $(2,776)$

Keyword: Working Discipline (Exemplary Leadership, Waskat, Punishment Justice Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya apabila sumber daya manusianya rendah maka pelaksanaan kegiatan perusahaan akan terhambat.

Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pimpinan perusahaan harus mempunyai kebijakan untuk para karyawannya. Kebijakan yang diberikan harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada perusahaan. Salah satu kebijakan perusahaan yang dapat dibudayakan adalah disiplin. Hal ini dilakukan tidak hanya pada karyawan tingkat bawah tetapi juga pada karyawan tingkat atas agar semua pekerjaan bisa dilakukan secara efektif dan efisien. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting, karena tanpa adanya disiplin maka setiap pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik.

Disiplin dalam suatu pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan untuk memenuhi dan mentaati segala peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan memiliki kedisiplinan yang tinggi, maka tugas dan pekerjaannya akan dapat

selesai lebih cepat dan baik. Disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Kinerja menjadi alat yang penting dalam melihat tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perbaikan faktor kedisiplinan akan memperbaiki kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja menurun dikhawatirkan kinerja karyawan akan terganggu. Untuk menerapkan disiplin dapat melalui kebijakan yang disepakati bersama seperti peraturan-peraturan beserta sanksi hukum yang akan dikenakan bagi karyawan yang melanggar aturan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, apabila disiplin diabaikan akan menghambat dan merugikan perusahaan. Karena tanpa disiplin maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan tidak akan tercapai.

CV. Tiga Putra Palembang bergerak di bidang distributor dan perdagangan umum seperti bidang usaha pertanian, perkebunan, peternakan, mengusahakan percetakan, jasa teknik, mekanik, listrik, konstruksi, elektrik dan berdagang berbagai macam barang, serta perlengkapan kantor, mobiler, komputer baik secara perhitungan sendiri mau pun bagi hasil. Karyawan yang mau bekerja dengan giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk itulah pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan. Terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang. Dari kenyataan sehari-hari yang dapat diamati di lapangan

banyak diantara karyawan yang bekerja belum mengikuti sepenuhnya disiplin yang harus ditaati. Hal-hal tersebut terutama dijumpai mengenai pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku untuk ketentuan jam bekerja. Contoh dapat dilihat adalah kehadiran karyawan, dari peraturan masuk kerja pada pukul 08.00 dan ketika karyawan datang lewat dari waktu yang telah ditentukan, maka karyawan tidak boleh menandatangani absen kehadiran dan jika karyawan tidak menandatangani absen, maka karyawan tersebut dianggap tidak hadir. Selain itu karyawan yang melanggar peraturan akan diberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

Pimpinan CV. Tiga Putra Palembang sering menunjukkan perilaku yang tidak sesuai dengan ketentuan kedisiplinan dalam perusahaan, seperti: masuk kerja jam 10.00 Wib sementara karyawan jam 08.00 Wib serta sering pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan sehingga menyebabkan pekerjaan tertunda, Selain keteladanan pemimpin ada juga hal-hal lain yang menyebabkan kedisiplinan pada CV. Tiga Putra Palembang rendah yaitu balas jasa cukup rendah bila dibandingkan perusahaan sejenis nya dan keadilan pada karyawan belum terasa itu dibuktikan dengan adanya perbedaan balas jasa dan pemberian fasilitas yang berbeda antar karyawan yang setara.

Pada CV. Tiga Putra Palembang hubungan antara pimpinan dan bawahan tidak terjalin dengan baik sehingga menyebabkan penempatan karyawan tidak sesuai dengan keahlian yang ia miliki hal ini menyebabkan karyawan tersebut merasa terbebani karena pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan keahlian yang ia miliki.

Walaupun ada tata tertib atau peraturan, pada kenyataannya masih sering terjadi pelanggaran terhadap peraturan ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya kesadaran para karyawan terhadap peraturan yang ada di perusahaan. Di samping itu kurangnya pengawasan dari pimpinan perusahaan yang menyebabkan terjadinya indisipliner, pimpinan juga masih belum dianggap tegas dalam mengambil tindakan seperti memberi sanksi hukuman kepada karyawan yang melakukan tindakan indisipliner. Mereka tidak menyadari akibat dari tindakan mereka itu secara tidak langsung merugikan perusahaan ini terbukti dengan keterlambatan penyelesaian pekerjaan dimana pekerjaan yang seharusnya selesai dalam waktu 7 hari menjadi 10 hari.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiga Putra Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalahnya adalah

1. Adakah pengaruh teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman dan keadilan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang?
2. Adakah pengaruh teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman dan keadilan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman dan keadilan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman dan keadilan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktik dari teori yang selama ini diperoleh dalam bidang penelitian, khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi sebagai masukan dan pertimbangan untuk melakukan perbaikan bagi CV. Tiga Putra Palembang berhubungan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, wawasan, pengetahuan serta memberikan bukti dari penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya berjudul *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam* yang telah dilakukan oleh Hopember (2011). Rumusan masalahnya yaitu bagaimana disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam. Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel, sedangkan tempat penelitiannya dilakukan di PT.Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam yang beralamat di Jalan Afd Pabrik Gunung Dempo, Kelurahan Gunung Dempo, Desa Sukorejo. Populasinya adalah seluruh karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam dengan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 52 orang karyawan. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, Data primer berupa hasil jawaban responden terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam dan data sekunder berupa absensi/ kehadiran, data tentang jumlah karyawan, dan

jadwal kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi.

Berdasarkan persamaan regresi linearnya $Y=16,85 + 0,482$ nilai a sebesar 16,85 menunjukkan bahwa apabila disiplin (X) = 0 maka kinerja 16,85. Nilai koefisien regresi sebesar 0,482 artinya jika ada peningkatan terhadap disiplin (X) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,482 satuan. Kemudian berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa $t_{hitung} 9,893 \geq t_{tabel} 1,671$, berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Nyonya Meneer Semarang) oleh Mariana Kritiyanti S.Kom.,M.M dan Lisda Rahmasari S.E.,M.M (2009). Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT.Nyonya Meneer Semarang. . Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan bersifat eksplanatory, yaitu penelitian untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan, apakah suatu variabel disebabkan / dipengaruhi atukah tidak oleh variabel lainnya. Dan adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yang menjadi obyek adalah para karyawan pada bagian penjualan (sales) dan supervisor di PT.Nyonya Meneer Semarang sebanyak 92 orang. Sedangkan sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 75

responden. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah metode interview, metode observasi langsung, dan metode kuesioner. Berdasarkan jawaban dari rumusan masalah, hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan Angka t-hitung antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $2,354 > t$ tabel sebesar $1,6663$ dan angka probabilitas sebesar $0,021 < \text{taraf signifikan } \alpha = 5\% (0,05)$; berarti secara parsial (individu) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, hipotesis telah menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang, diterima.

Penelitian selanjutnya berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang telah dilakukan oleh Munika Lailatul Ahadiyah (2009) dari Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Rumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

Penelitian ini dilakukan di Malang tepatnya pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Jl. Surabaya No. 2 Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan bersifat

eksplanatory, yaitu penelitian untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan, apakah suatu variable disebabkan / dipengaruhi ataukah tidak oleh variabel lainnya. Dan adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini yang menjadi obyek adalah seluruh karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang yang berjumlah 104 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 41 orang. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan. Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner) yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

Berdasarkan jawaban dari rumusan masalah, hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: Didapat bahwa pelaksanaan efektifitas disiplin kerja dengan variabel Tujuan dan kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas jasa, Keadilan, waskat, sanksi hukum, Ketegasan, dan hubungan Kemanusiaan, yang terjadi pada diri karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan (adjusted R square) sebesar 0.699 (69.9%). Secara parsial seluruh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Terlihat bahwa variabel tujuan dan kemampuan (X1) secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak ada Teladan Pimpinan, Balas jasa, Keadilan, waskat, sanksi hukum, Ketegasan, hubungan Kemanusiaan. Dengan nilai thitung X1 $-1.362 > t_{tabel} 1.694$ Ha ditolak dan

H_0 diterima itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai thitung untuk sanksi hukuman (X6) sebesar 2.542 dengan taraf signifikan 0.016 dapat dikatakan memiliki thitung tertinggi dengan taraf signifikan terkecil, sehingga hipotesis keenam mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan teruji dengan taraf nyata α 5%.

B. Landasan Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2005:193) menyatakan Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Bejo Siswanto Sastrohadiwiryono (2002:291) 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 mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

Veithzal Rivai (2009:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

T. Hani Handoko (2001:208) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Aada dua tipe kegiatan pendisiplina yaitu preventiv dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja Dalam Organisasi

Sondang P. Siagian (2008:305-307) menyatakan ada dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :

1) Pendisiplinan Preventif

Tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku pan memenuhi standar yang telah ditetapkan

2) Pendisiplinan Preventif

Tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

3) Pendisiplinan Korektif

Pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2005:194) menyatakan faktor-faktor kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-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 dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas jasa

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

4) **Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan harus ditetapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan perusahaan baik pula.

5) **Waskat**

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) **Sanksi Hukuman**

Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman hendaknya bersifat wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) **Ketegasan**

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada

perusahaan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Kedisiplinan karyawan akan terciptanya hubungan dalam organisasi tersebut baik.

Edy Sutrisno (2009:89), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1) Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada Tidaknya Keteladan Pimpinan Dalam Perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) **Ada Tidaknya Aturan Yang Pasti Yang Dapat Dijadikan Pegangan**

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan yang tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) **Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan**

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) **Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan**

Orang yang paling tepat melaksanakan disiplin ini atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan. Pengawasan yang dilakukan atasan langsung ini sering dibuat waskat (Pengawasan melekat). Seorang pimpinan bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) **Ada Tidaknya Perhatian Dari Karyawan**

Pimpinan yang berhasil member perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin.

7) Diciptakan Kebiasaan-Kebiasaan Positif Yang Mendukung Tegaknya Disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif tersebut diantaranya sebagai berikut:

- a) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan urusan apa walaupun kepada bawahan sekaligus.

Tabel II.1
Perbandingan Antara Teori-teori Tentang Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Teori Menurut Malayu S.P Hasibuan	Teori Menurut Singodimedjo (dalam Buku Edi Sutrisno)
Teladan Pimpinan	Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Balas Jasa	Besar kecilnya pemberian kompensasi
Keadilan	Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Sanksi Hukuman	Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan
Waskat	Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Hubungan Kemanusiaan	Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Sumber : Teori, 2012

Berdasarkan teori-teori yang disebutkan diatas, terdapat persamaan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin menurut Malayu S.P Hasibuan dengan teori dari Singodimedjo (dalam buku Edi Sutrisno). Dari faktor-faktor tersebut penulis menetapkan bahwa variabel independenya yaitu Teladan pimpinan (X_1), karena pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan dan pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawannya. Waskat (X_2) karena pada perusahaan ini kurangnya pengawasan pimpinan terhadap bawahannya menjadi dampak terjadinya indisipliner. Sanksi hukuman (X_3) karena pada perusahaan ini tidak ada sanksi hukuman yang tegas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang melanggar peraturan dan Ketegasan pimpinan (X_4) Karena kurangnya keadilan pimpinan dalam memberikan hukuman kepada karyawan.

d. Bentuk Disiplin Kerja Yang Baik

Edy Sutrisno (2009:86), bentuk disiplin kerja yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

e. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Bejo Siswanto Sastrohadiwiryono (2002:291) menjelaskan tujuan pembinaan disiplin yaitu:

- 1) Tujuan umum pembinaan disiplin adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok
- 2) Tujuan khusus pembinaan disiplin antara lain sebagai berikut :
 - a) Agar tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

f. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Bejo Siswanto Sastrohadiwiryono (2002:293) Pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas :

- 1) Sanksi Disiplin Berat, misalnya :
 - a) Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dan dari jabatan/ pekerjaan yang di berikan sebelumnya ;
 - b) Pembebasan dari jabatan/ pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan ;
 - c) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan ;
 - d) Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan.
- 2) Sanksi Disiplin Sedang, misalnya :
 - a) Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya;
 - b) Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan;
 - c) Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

3) Sanksi Disiplin Ringan, misalnya :

- a) Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan;
- b) Teguran tertulis;
- c) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Tohardi (Edy Sutrisno, 2009:93), Absensi atau tidak hadirnya karyawan, ditunjukkan sebabnya antara lain karena karyawan sakit, kesehatan menurun, atau sedang menyelesaikan urusan pribadi. Dalam bentuk pelanggaran disiplin, absensi ini disebabkan oleh rendahnya rasa tanggung jawab karyawan, karena tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman yang dianggap baik, seperti menikmati libur melampaui liburan yang ditentukan atau pada hari-hari pembukaan acara maupun pertandingan tertentu. Karyawan yang berusia muda banyak melakukan pelanggaran ini, demikian juga dengan karyawan baru atau tua, disamping lokasi kerja yang jauh.

Singodimedjo (Edy Sutrisno, 2009:94) mengatakan peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin kerja itu antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang dan istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan unit kerja yang lain
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam organisasi dan sebagainya.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Wibowo (2010:81) menyatakan kinerja karyawan merupakan segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Rusdi A.Rifai (2004:303), Kinerja adalah prestasi karyawan yang di ukur berdasarkan hasil prestasi yang terjadi pada masa lalu untuk yang kemudian ditetapkan sebagai standar untuk mengukur prestasi di masa datang.

Veitzhal Rivai (2009:548) menyatakan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maryoto (2000:91) Kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target, sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dikemukakan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson (Wibowo, 2010:102-105) sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja
merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
- 2) Standar
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahuin kapan suatu tujuan dicapai.
- 3) Umpan balik
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dapat dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat atau Sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
- 5) Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Jadwal pelaksanaan kerja

Jangka waktu pelaksanaan kerja.

7) Peluang

Peluang disini diartikan bahwa Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

c. Penilaian Kinerja

Bejo Siswanto Sastrohadiwiry (2002:231) Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun.

d. Sasaran Kinerja

Wibowo (2010:63) Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan. Sifatnya dapat dihitug, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Sasaran merupakan harapan.

Wibowo (2010:63) sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya :

- 1) *The performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja;
- 2) *The action* atau *Performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh performer;
- 3) *A time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dilakukan;

- 4) *An evaluation method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai; dan
- 5) *The place*, menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

e. Standar Kinerja Karyawan

Wibowo (2007:74) Standar kinerja merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah perusahaan dilakukan secara efektif.

Kirkpatrick (Wibowo 2010:75) terdapat delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja yang efektif, yaitu sebagai berikut :

- 1) **Standar Didasarkan pada Pekerjaan**, maksudnya standar kinerja harus dibuat untuk pekerjaan itu sendiri tanpa memandang siapa yang menduduki pekerjaan.
- 2) **Standar Dapat Dicapai**, secara praktis semua pekerjaan dalam pekerjaan harus dapat mencapai standar yang ditentukan.
- 3) **Standar Dapat Dipahami**, standar harus jelas dan dapat dipahami baik bagi manajer maupun pekerja
- 4) **Standar Disepakati**, maksudnya baik manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa standar di buat dengan jujur, hal ini penting karena dapat memotivasi pekerja.
- 5) **Standar itu spesifik dan dapat mungkin terukur.**
- 6) **Standar harus tertulis**, maksudnya baik manajer maupun pekerja harus mempunyai salinan tertulis standar yang disetujui. Hal ini

- tidak boleh didasarkan pada ingatan atau standar yang menjadi peringatan bagi kedua belah pihak
- 7) Standar berorientasi waktu, standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan menunjukkan tanggal pasti.
 - 8) Standar yang berubah, suatu standar yang sudah dicapai dapat dirubah dan diperbaiki kembali.

C. Hipotesis

1. Ada pengaruh antara tauladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman dan keadilan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang.
2. Ada pengaruh antara tauladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman dan keadilan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sugiyono (2009:6) Jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

2. Penelitian Komparatif

Ssuatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabelnya masih sama dengan variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu, satu dalam waktu yang berbeda.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

B. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilakukan oleh penulis adalah pada CV. Tiga Putra Palembang yang beralamat di jalan Kapten Anwar Sastro Lrg. Kulit Rt. 21 Rw. 04 No. 1214 Kelurahan Sungai Pangeran Palembang.

C. Operasional Variabel

Dalam hal ini dapat dilihat secara jelas pada penjelasan tabel operasional variabel tersebut:

Tabel III.1
Konsep, Variabel, Indikator, Dan Item Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Devinisi	Indikator
Disiplin Kerja Karyawan (X)	1. Teladan Pimpinan (X ₁)	1.Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan	1. Disiplin 2.Teladan 3.Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan
	2. Waskat (X ₂)	2.Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan	1. Pengawasan 2. Dukungan 3. Sikap
	3. Sanksi Hukuman (X ₃)	3.Ditetapkan berdasarakan pertimbangan logis, masuk akal dan dinformasikan secara jelas kepada semua karyawan	1. Tata tertib 2. Pelanggaran 3. Kebijakan
	4. Keadilan (X ₄)	4.Keadilan harus ditetapkan dengan baik pada pada setiap perusahaan	1. Tegas 2. Berani 3. Tanggung jawab
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan (Y)		Tujuan
			Standar
			Kompensasi

Sumber : Pemikiran Penulis Berdasarkan Teori, 2012

D. Populasi

Sugiyono (2009:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini yang menjadi obyek adalah seluruh karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang yang berjumlah 57 orang karyawan.

Jumlah populasi (N) karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang yang berjumlah 57 orang karyawan yang tersebut dijadikan sampel (n). Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah populasi finite atau dapat dihitung. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

E. Data yang di perlukan

Menurut Husein Umar (2003:84) dilihat dari cara memperolehnya data terdiri dari :

1. Data primer merupakan sumber data yang di dapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan.
2. Data sekunder merupakan sumber data yang telah diolah oleh pihak pengumpulan data primer oleh orang lain.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil jawaban kuesioner responden.

F. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2009:193), macam-macam teknik pengumpulan data adalah :

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

2. Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun data pertanyaan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan.

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian. Dalam penelitian ini berupa pengamatan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dan laporan-laporan yang ada di perusahaan dan memiliki hubungan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Istijanto (2010:91) analisis data terdiri dari :

a. Analisis Kualitatif

adalah analisis data secara kualitatif bersifat memaparkan hasil temuan secara mendalam melalui pendekatan bukan angka atau non statistik.

b. Analisis Kuantitatif

adalah analisis data yang menggunakan dasar pendekatan angka.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif digunakan skala likert dengan pilihan jawaban responden sebagai berikut :

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Kurang Setuju = KS

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Kurang Setuju = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

2. Teknik Analisis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut M. Iqbal Hasan (2010:269) regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan atau dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga atau seterusnya variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear. Berdasarkan dari data yang ada maka regresi ini digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang.

Adapun bentuk persamaannya dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Teladan pimpinan

X_2 = Waskat

X_3 = Sanksi hukum

X_4 = Keadilan

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = standart error

b. Uji Hipotesis

Menurut M. Iqbal Hasan (2010:140) pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan yaitu keputusan menerima atau menolak hipotesis itu. Dalam pengujian hipotesis, keputusan yang dibuat mengandung ketidakpastian artinya keputusan bisa benar atau salah, Sehingga menimbulkan resiko. Besar kecilnya resiko dinyatakan dalam bentuk probabilitas.

Langkah-langkah pengujian hipotesis :

1) Hipotesis untuk menguji analisis regresi berganda

Ho: Hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh antara Teladan pimpinan, Waskat, Sanksi hukuman dan Keadilan Terhadap kinerja karyawan.

Ha: Hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara Teladan pimpinan, Waskat, Sanksi hukuman dan Keadilan Terhadap kinerja karyawan.

2) Uji F

Digunakan untuk menguji variabel-variabel secara keseluruhan.

Menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n - 2$. Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel X dan Y dengan menggunakan SPSS versi 16, kriteria pengujian :

- a) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Teladan pimpinan (X_1), Waskat (X_2), Sanksi Hukuman (X_3) dan Keadilan (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y)
- b) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara Teladan pimpinan (X_1), Waskat (X_2), Sanksi Hukuman (X_3) dan Keadilan (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y)

Apabila hasil uji F tidak terbukti, maka akan dilakukan uji t yaitu uji variabel secara parsial.

3) Uji t

Untuk menguji hipotesis bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang, maka digunakan uji t. Menentukan nilai t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 95% , tingkat kesalahan (α) = 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n - 1$. Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan terhadap variabel X dan Y dengan menggunakan SPSS versi 16.

Kriteria pengujian :

- a) Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Teladan pimpinan (X_1), Waskat (X_2), Sanksi Hukuman (X_3) dan Keadilan (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y)
 - b) Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara Teladan pimpinan (X_1), Waskat (X_2), Sanksi hukuman (X_3) dan Keadilan (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y)
- 4) Koefisien Determinan

Koefisien Determinan digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel X dengan menggunakan SPSS versi 16.

$$R = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R = Koefisien Determinan

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah singkat perusahaan

CV. Tiga Putra Palembang adalah perusahaan yang bergerak pada bidang distributor dan perdagangan umum yang beralamat di jalan Kapten Anwar Sastro Lrg. Kulit RT.21 RW.07 No. 1214 Kelurahan Sungai Pangeran Kecamatan Ilir Timur 1 Palembang, perusahaan tersebut didirikan pada tahun 2002 dengan nomor pendaftaran 18.

Perusahaan ini didirikan untuk jangkau waktu yang tidak tentu lamanya dan dimulai usahanya sejak tahun 2002 dengan kegiatan usahanya distributor dan perdagangan umum berupa barang dan jasa. Tapi CV. Tiga Putra Palembang ini lebih dominan pada perdagangan umum. Adapun jenis atau bidang usaha yang dijalankan oleh CV. Tiga Putra Palembang ini seperti tercantum pada SIUP adalah sebagai berikut:

- a. Alat/P/SC/Bibit usaha pertanian, perkebunan, perikanan, peternakan dan kehutanan.
- b. Mengusahakan percetakan.
- c. Jasa teknik, mekanikal, listrik, konstruksi dan elektrikal.
- d. Berdagang berbagai macam barang peralatan serta perlengkapan kantor, mobiler, komputer baik secara perhitungan sendiri atau bagi hasil.
- e. Mengusahakan industri.

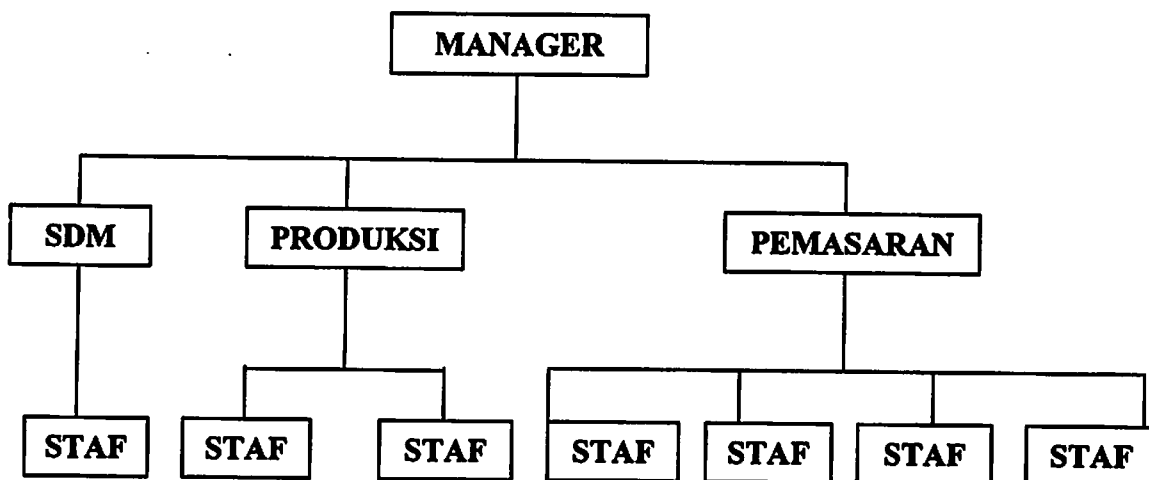
2. Struktur Organisasi

Perusahaan yang baik dalam menjalankan aktivitasnya harus memiliki struktur organisasi yang dibuat dan disusun dengan jelas, hal ini dimaksudkan agar struktur organisasi yang ada dapat memberikan gambaran yang jelas tentang aktivitas dari berbagai bagian dan fungsi yang ada dalam perusahaan.

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen perusahaan, dengan adanya struktur organisasi yang teratur aktivitasnya perusahaan dapat terorganisir dengan baik sehingga tugas manajemen akan semakin efektif, adapun tujuan struktur organisasi adalah untuk membantu, mengarahkan. Usaha – usaha dalam organisasi menjadi sedemikian rupa serta memudahkan bagi para pemimpin maupun karyawan untuk mengetahui tugas, wewenang dan tanggung jawab masing – masing hal ini dapat menggambarkan bahwa struktur organisasi baik maka hubungan kerjasama yang baik dan teratur dapat tercipta, sebaliknya jika struktur organisasi tidak berjalan dengan baik maka dapat menghambat jalannya pekerjaan.

Adapun struktur organisasi dari CV. Tiga Putra Palembang yaitu sebagai berikut :

GAMBAR II.1
STRUKTUR ORGANISASI
CV. TIGA PUTRA PALEMBANG



Sumber : CV. Tiga Putra Palembang, Tahun 2014

3. Pembagian Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab

Pembagian tugas menggambarkan suatu hubungan kerja, besar kecilnya wewenang dan tanggung jawab masing – masing karyawan dalam suatu bidang, bagian yang berada di dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pembagian tugas akan terlihat jelas tugas dan tanggung jawab setiap karyawan serta hubungan antar bidang atau bagian yang dijadikan landasan untuk melakukan kegiatan dan tugas yang diberikan perusahaan. Agar suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik sehingga tercapainya tujuan perusahaan maka setiap perusahaan akan dilakukan pembagian tugas dan tanggung jawab disetiap bidangnya. Demikian pula dengan perusahaan CV. Tiga Putra Palembang, serta tugas dan wewenangnya sebagai berikut :

a. Manajer

Tugasnya :

- 1) Memimpin dan mengendalikan operasional perusahaan.
- 2) Melakukan analisis terhadap prosedur dan sistem administrasi perusahaan untuk mengembangkan dimasa yang akan datang.

b. Kepala Bagian

- 1) Mengkoordinir kegiatan di bagian masing – masing.
- 2) Bertanggung jawab atas pelaksanaan di bagian masing – masing.

c. Pemasaran

- 1) Memberikan penjelasan kepada konsumen atas informasi mengenai fasilitas pembiayaan.
- 2) Merencanakan dan melaksanakan program – program pemasaran produk khususnya pembiayaan/pendanaan.
- 3) Memeriksa kelengkapan berkas – berkas konsumen untuk pengajuan fasilitas pembiayaan.
- 4) Membina hubungan dengan pihak luar.

d. Administrasi

- 1) Menyusun laporan keuangan perusahaan.
- 2) Pelaksanaan investarisasi perlengkapan rumah tangga.
- 3) Menbuat rekap pembayaran angsuran konsumen untuk priode yang telah ditentukan.
- 4) Pelaksanaan kegiatan ketatausahaan dan administrasi perkantoran

5) Menjaga dan menyimpan Dokumen konsumen.

6) Memelihara hubungan baik dengan konsumen.

e. Staf

1) Memberikan laporan kepada perusahaan.

2) Menganalisis segala hal yang ada di perusahaan.

3) Memberikan laporan akhir kepada perusahaan.

4. Gambar Karakteristik Responden

CV. Tiga Putra Palembang memiliki karyawan sebanyak 57 orang, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel IV.I
Jumlah Karyawan Pada CV. Tiga Putra Palembang

No	Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Laki-laki	43	75,44 %
2	Perempuan	14	24,56 %
	Total	57	100 %

Sumber : CV. Tiga Putra Palembang , 2014

Berdasarkan jumlah karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang, menunjukkan responden laki-laki lebih banyak dari perempuan. Karena mayoritas karyawan perempuan lebih banyak bekerja di kantor CV. Tiga Putra Palembang. Lain halnya dengan karyawan laki-laki lebih banyak bekerja di lapangan.

Tabel IV.2
Jumlah Karyawan CV. Tiga Putra Palembang Berdasarkan
Posisi/Jabatan

No	Posisi/Jabatan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Manajer	1	1,75%
2	Kepala Bagian	5	8,77%
3	Staf-staf	38	66,66%
4	Administrasi	6	10,52%
5	Pelaksana gudang	1	1,75%
6	Sopir mobil	2	3,50%
7	Keamanan	4	7,05%
	Total	57	100 %

Sumber : CV. Tiga Putra Palembang, 2014

Berdasarkan jumlah karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang mayoritas responden menduduki posisi/jabatan sebagai staf pada kantor CV. Tiga Putra Palembang yaitu sebanyak 38 responden (66,66%). Karena disetiap bidang pekerjaan membutuhkan banyak karyawan untuk dijadikan sebagai staf, sehingga dalam pelaksanaan kerja pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat. Lain halnya dengan posisi/jabatan sebagai kasir dan pelaksana gudang, masing-masing hanya terdiri dari 1 orang karyawan, hal tersebut dikarenakan dalam pekerjaan cukup 1 orang karyawan sudah dianggap mampu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel IV.3

Jumlah Karyawan CV. Tiga Putra Palembang Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	S1	6	10,52%
2	D3	1	1,75%
3	SMA	43	75,43%
4	SMP	5	8,80%
5	SD	2	3,50%
	Total	57	100%

Sumber : CV. Tiga Putra Palembang, 2014

Berdasarkan jumlah karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas tingkat pendidikan akhir responden adalah SMA. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tidak memerlukan pendidikan yang tinggi. Akan tetapi selama bekerja, perusahaan memberikan program pendidikan dan pelatihan kepada karyawan sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan akan meningkat sehingga mampu menyaingi karyawan yang berpendidikan S1. Sedangkan masih terdapatnya karyawan yang berpendidikan akhir SD, hal tersebut dikarenakan jenis pekerjaan yang ditawarkan perusahaan dianggap mampu diselesaikan meskipun karyawan tersebut hanya berpendidikan SD.

Tabel IV.4
Jumlah Karyawan CV. Tiga Putra Palembang Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	< 1 tahun	12	21,05 %
2	1-3 tahun	15	26,31 %
3	3-6 tahun	10	17,54 %
4	> 6 tahun	20	35,10 %
	Total	57	100 %

Sumber : CV. Tiga Putra Palembang, 2014

Berdasarkan jumlah karyawan CV. Tiga Putra Palembang berdasarkan lama bekerja, mayoritas masa kerja karyawan lebih dari 6 tahun, mengingat faktor pengalaman kerja karyawan yang relatif cukup lama sehingga pemahaman terhadap peraturan-peraturan dalam perusahaan sudah sangat matang dan penerapan kedisiplinan dalam bekerja pun sudah baik. Lain halnya dengan karyawan yang masa kerjanya masih 1 sampai 3 tahun atau bahkan di bawah 1 tahun, kurangnya pemahaman terhadap peraturan mengakibatkan rendahnya tingkat kedisiplinan.

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Gambaran Variabel

Penelitian ini terdapat 5 (lima) variabel Teladan Pemimpin (X_1), Waskat (X_2), Sanksi Hukuman (X_3), Keadilan (X_4), dan Kinerja (Y). Dimana masing-masing variabel terdapat indikator pernyataan dalam kuesioner yang akan disajikan jawaban responden berikut ini :

a. Variabel Teladan Pimpinan (X_1)

Variabel ini terdapat 3 (tiga) indikator pernyataan, adapun hasil frekuensi jawaban dari responden masing-masing indikator yaitu : Disiplin, Teladan, dan Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan.

Diketahui untuk indikator yang menyatakan pimpinan perusahaan sudah menerapkan sikap disiplin ($X_{1.1}$) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 8 responden (14%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (43,9%) menyatakan setuju, 17 responden (29,8%) menyatakan kurang setuju, 3 responden (5,3%) menyatakan tidak setuju, dan 4 responden (7%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan perusahaan sudah menerapkan sikap disiplin, maka dari itu sikap kedisiplinan seorang pemimpin harus dipertahankan agar karyawan di perusahaan tersebut menjadi termotivasi untuk bersikap disiplin dan ini akan menimbulkan semangat kerja para karyawan sehingga kinerja karyawan pun menjadi meningkat.

Indikator yang menyatakan pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi karyawannya ($X_{1.2}$) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 8 responden (14%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (47,4%) menyatakan setuju, 13 responden (22,8%) menyatakan kurang setuju, 3 responden (5,3%) menyatakan tidak setuju, dan 6

responden (10,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi karyawannya. Dengan demikian penilaian karyawan terhadap pimpinannya sudah baik, hal ini ditunjukkan dengan sikap yang dilakukan oleh pimpinan, bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan dan perbuatan yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

Indikator yang menyatakan pimpinan perusahaan sudah memberikan contoh yang baik bagi karyawannya ($X_{1,3}$) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 8 responden (14%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (40,4%) menyatakan setuju, 16 responden (28,1%) menyatakan kurang setuju, 7 responden (12,3%) menyatakan tidak setuju, dan 3 responden (5,3%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi karyawannya. Hal ini menyatakan bahwa pimpinan berhasil memberikan sikap yang baik kepada karyawannya sehingga pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

b. Variabel Waskat (X_2)

Variabel ini terdapat 3 (tiga) indikator pernyataan, adapun hasil frekuensi jawaban dari responden masing-masing indikator yaitu : Pengawasan, Dukungan, dan Sikap.

Diketahui untuk indikator yang menyatakan dalam melaksanakan pekerjaan harus mendapat pengawasan dari pimpinan ($X_{2.1}$) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 12 responden (21,1%) menyatakan sangat setuju, 27 reponden (47,4%) menyatakan setuju, 10 reponden (17,5%) menyatakan kurang setuju, 5 responden (8,8%) menyatakan tidak setuju, dan 3 responden (5,3%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dalam melaksanakan pekerjaan harus mendapat pengawasan dari pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam proses pelaksanaan pekerjaan para karyawan membutuhkan pengawasan dari pimpinan, sehingga tugas yang dibebankan kepada mereka tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

Indikator yang menyatakan pimpinan selalu mendukung proses pelaksanaan kerja ($X_{2.2}$) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 7 responden (12,3%) menyatakan sangat setuju, 30 reponden (52,6%) menyatakan setuju, 12 reponden (21,1%) menyatakan kurang setuju, 5 responden (8,8%) menyatakan tidak setuju, dan 3 responden (5,3%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan selalu mendukung proses pelaksanaan kerja. Dengan demikian dalam pelaksanaan kerja, pimpinan selalu mendukung dan membimbing para karyawan untuk menyelesaikan tugasnya

sehingga tugas yang dibebankan kepada mereka dapat terselesaikan sesuai dengan target yang ingin dicapai.

Indikator yang menyatakan pimpinan sudah melakukan tindakan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja ($X_{2.3}$) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 6 responden (10,5%) menyatakan sangat setuju, 19 reponden (33,3%) menyatakan setuju, 22 reponden (38,6%) menyatakan kurang setuju, 8 responden (14%) menyatakan tidak setuju, dan 2 responden (3,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang setuju bahwa pimpinan perusahaan sudah melakukan tindakan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan di perusahaan tersebut belum melakukan tindakan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja sehingga para karyawan masih belum bisa memenuhi segala peraturan yang berlaku dan melakukan tugas sesuai dengan perintah atasannya dikarenakan masih lengahnya pimpinan terhadap para karyawan dalam menerapkan sistem kedisiplinan.

c. Variabel Sanksi Hukuman (X_3)

Variabel ini terdapat 3 (tiga) indikator pernyataan, adapun hasil frekuensi jawaban dari responden masing-masing indikator yaitu : Tata tertib, Pelanggaran, dan Kebijakan.

Diketahui indikator yang menyatakan apakah anda selalu mentaati tata tertib dalam perusahaan ($X_{3.1}$) hasil yang didapat yaitu :

Sebanyak 12 responden (21,1%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (52,6%) menyatakan setuju, 9 responden (15,8%) menyatakan kurang setuju, 3 responden (5,3%) menyatakan tidak setuju, dan 3 responden (5,3%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa para karyawan selalu mentaati tata tertib dalam perusahaan. Dengan adanya aturan yang dapat menjadi pegangan bagi karyawan sehingga mereka mau melakukan tindakan disiplin di dalam perusahaan tersebut.

Indikator yang menyatakan selama bekerja pernahkah anda melanggar aturan dalam bekerja ($X_{3.2}$) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 14 responden (24,6%) menyatakan setuju, 18 responden (31,6%) menyatakan kurang setuju, 20 responden (35,1%) menyatakan tidak setuju, dan 5 responden (8,8%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju bahwa selama bekerja mereka pernah melanggar aturan dalam bekerja karena dalam proses pelaksanaan kerja mereka sudah melakukan sesuai dengan aturan yang ada di dalam perusahaan. Meskipun ada sebagian dari mereka pernah melanggar aturan dalam bekerja, mereka memberikan alasan yang jelas kepada pimpinan kenapa mereka melanggar aturan, walaupun setelah itu mereka masih mendapat sanksi dari pimpinan perusahaan.

Indikator yang menyatakan apakah kebijakan sudah sesuai dengan peraturan dalam perusahaan ($X_{3,3}$) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 5 responden (8,8%) menyatakan sangat setuju, 26 reponden (45,6%) menyatakan setuju, 14 reponden (24,6%) menyatakan kurang setuju, 7 responden (12,3%) menyatakan tidak setuju, dan 5 responden (8,8%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kebijakan sudah sesuai dengan peraturan dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan yang diambil oleh pimpinan berdasarkan aturan yang ada di dalam perusahaan tersebut yang berupa aturan tertulis yang sudah disepakati bersama. Dengan demikian karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja bisa dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

d. Variabel Keadilan (X_4)

Variabel ini terdapat 3 (tiga) indikator pernyataan, adapun hasil frekuensi jawaban dari responden masing-masing indikator yaitu : Adil, Berani, dan Tanggung jawab.

Diketahui yang menyatakan pimpinan sudah bertindak adil terhadap karyawan yang melanggar aturan ($X_{4,1}$) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 1 responden (1,8%) menyatakan sangat setuju, 13 reponden (22,8%) menyatakan setuju, 36 reponden (63,2%) menyatakan kurang setuju, 4 responden (7%) menyatakan tidak setuju, dan 3 responden (5,3%) menyatakan sangat tidak setuju. Data

ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kurang setuju bahwa pimpinan sudah bertindak tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan. Hal ini menunjukkan bahwa keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, masih belum dikatakan berani karena rasa toleransi pemimpin terhadap karyawan dinilai masih tinggi, seharusnya karyawan tersebut diberi sanksi hukuman sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

Indikator yang menyatakan pimpinan perusahaan bisa mempertanggung jawabkan atas semua tindakan ($X_{4.2}$) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 16 responden (28,1%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (52,6%) menyatakan setuju, 6 responden (10,5%) menyatakan kurang setuju, 2 responden (3,5%) menyatakan tidak setuju, dan 3 responden (5,3%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan perusahaan bisa mempertanggung jawabkan atas semua tindakan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin bertanggung jawab untuk menyusun tugas dan menjalankan tugas serta mengadakan evaluasi, sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai sesuai dengan harapan.

Indikator yang menyatakan pimpinan yang terlegitimasi (pengakuan) berhak memberi sanksi terhadap karyawan yang indisipliner ($X_{4.3}$) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 19 responden

(33,3%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (54,4%) menyatakan setuju, 2 responden (3,5%) menyatakan kurang setuju, dan 5 responden (8,8%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan yang terlegimitasi (pengakuan) berhak memberi sanksi terhadap karyawan yang indisipliner. Hal ini menunjukkan bahwa mereka mendukung kebijakan yang diambil oleh pimpinan untuk menegur dan memberi sanksi kepada setiap karyawan yang indisipliner sehingga nanti akan mewujudkan kedisiplinan yang baik bagi perusahaan.

e. Variabel Kinerja (Y)

Variabel ini terdapat 3 (tiga) indikator pernyataan, adapun hasil frekuensi jawaban dari responden masing-masing indikator yaitu : Tujuan, Standar, dan Kompetensi.

1) Tujuan

Diketahui indikator yang menyatakan apakah hasil kerja sudah sesuai dengan tujuan perusahaan (Y_1) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 6 responden (10,5%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (43,8%) menyatakan setuju, 19 responden (33,3%) menyatakan kurang setuju, 3 responden (5,3%) menyatakan tidak setuju, dan 4 responden (7%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa hasil kerja sudah sesuai

dengan tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di perusahaan tersebut sudah mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan, akan tetapi sebagian karyawan ada yang belum mampu mencapai hasil kerja yang diinginkan perusahaan, maka dari itu mereka perlu diikutsertakan dalam program pendidikan dan pelatihan sehingga nanti dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Indikator yang menyatakan apakah hasil kerja sudah sesuai dengan sistem kerja yang ditetapkan dalam perusahaan (Y_2) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 9 responden (15,8%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (49,1%) menyatakan setuju, 11 responden (19,3%) menyatakan kurang setuju, 3 responden (5,3%) menyatakan tidak setuju, dan 6 responden (10,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa hasil kerja sudah sesuai dengan sistem kerja yang ditetapkan dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem kerja yang dilakukan perusahaan sudah sesuai prosedur sehingga pencapaian hasil kerja karyawan pun sudah sesuai dengan tujuan perusahaan.

Indikator yang menyatakan apakah dengan adanya tujuan perusahaan yang terarah dapat mengembangkan perencanaan

perusahaan (Y₃) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 8 responden (14%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (45,6%) menyatakan setuju, 14 responden (24,6%) menyatakan kurang setuju, 6 responden (10,5%) menyatakan tidak setuju, dan 3 responden (5,3%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dengan adanya tujuan perusahaan yang terarah dapat mengembangkan perencanaan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan perusahaan yang terarah dapat mengembangkan perencanaan perusahaan karena dengan adanya tujuan yang terarah maka perencanaan kerja perusahaan akan menjadi lebih baik dan dapat terlaksana dengan baik.

2) Standar

Diketahui indikator yang menyatakan apakah anda mampu mencapai target dalam melakukan pekerjaan (Y₄) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 9 responden (15,8%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (49,1%) menyatakan setuju, 14 responden (24,6%) menyatakan kurang setuju, 4 responden (7%) menyatakan tidak setuju, dan 2 responden (3,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa para karyawan mampu mencapai target dalam melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam proses pelaksanaan kerja karyawan

bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin yang tinggi sehingga target kinerja dapat tercapai.

Indikator yang menyatakan apakah standar kerja dapat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja (Y_5) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 8 responden (14%) menyatakan sangat setuju, 34 reponden (59,6%) menyatakan setuju, 10 reponden (17,5%) menyatakan kurang setuju, 3 responden (5,3%) menyatakan tidak setuju, dan 2 responden (3,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa standar kerja dapat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa standar kerja dapat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja karena standar kerja yang dibuat dapat menjadi acuan bagi karyawan untuk melakukan setiap pekerjaan.

3) Kompetensi

Indikator yang menyatakan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Y_6) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 6 responden (10,5%) menyatakan sangat setuju, 33 reponden (57,9%) menyatakan setuju, 10 reponden (17,5%) menyatakan kurang setuju, 7 responden (12,3%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,8%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan

setuju bahwa karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu para karyawan yang bekerja dengan baik, akan mencapai tujuan dari perusahaan dan kinerja karyawan pun akan menjadi meningkat, serta bisa dijadikan sebagai prestasi kerja bagi karyawan di perusahaan tersebut.

Indikator yang menyatakan apakah kemampuan kerja sesuai dengan standar pelaksanaan kerja (Y_7) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 8 responden (14%) menyatakan sangat setuju, 27 reponden (47,7%) menyatakan setuju, 18 reponden (31,6%) menyatakan kurang setuju, 3 responden (5,3%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (1,8%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kemampuan kerja sesuai dengan standar pelaksanaan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya standar kerja yang dilaksanakan maka kecakapan dan kemampuan kerja karyawan akan meningkat. Apabila kemampuan karyawan dibawah standar pelaksanaan kerja, maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan sesuai target yang telah ditetapkan.

Indikator yang menyatakan apakah tingkat pendidikan mempengaruhi kompetensi yang dimiliki karyawan (Y_8) hasil yang didapat yaitu : Sebanyak 8 responden (14%) menyatakan sangat setuju, 29 reponden (50,9%) menyatakan setuju, 15

reponden (26,3%) menyatakan kurang setuju, 3 responden (5,3%) menyatakan tidak setuju, dan 2 responden (3,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kompetensi yang dimiliki karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap kemampuan yang dimiliki karyawan, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka kemampuan karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan cepat terselesaikan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel Teladan Pimpinan (X_1), Waskat (X_2), Sanksi Hukuman (X_3), Keadilan (X_4) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi masing-masing variabel yaitu nilai konstanta (*constant*) sebesar 0,333 koefisien regresi variabel Teladan Pimpinan (X_1) sebesar 1,455, Waskat (X_2) sebesar 0,618, Sanksi Hukuman (X_3) sebesar 0,279 dan Keadilan (X_4) sebesar 0,365. Dari koefisien-koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 0,333 + 1,455X_1 + 0,618X_2 + 0,279X_3 + 0,365X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut di atas, dengan nilai koefisien regresi untuk variabel Teladan Pimpinan (X_1), Waskat (X_2) dan Sanksi Hukuman (X_3) dan Keadilan (X_4) bernilai positif berarti apabila terjadi peningkatan pada teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman dan ketegasan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya jika terjadi penurunan pada teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman dan ketegasan maka akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan.

3. Uji F (Simultan)

Anova (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Teladan Pimpinan, Waskat, Sanksi Hukuman dan Keadilan (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel Anova, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel Teladan Pemimpin (X_1), Waskat (X_2), Sanksi Hukuman (X_3), dan Keadilan (X_4) Terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 40,002. Sedangkan F_{tabel} adalah sebesar 2,550, yang berarti $F_{hitung} (40,002) \geq F_{tabel} (2,550)$, maka secara bersama-sama ada pengaruh Teladan Pemimpin (X_1), Waskat (X_2), Sanksi Hukuman (X_3), dan Keadilan (X_4) Terhadap Kinerja (Y).

Hal diatas menyatakan bahwa secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara Teladan Pemimpin, Waskat, Sanksi Hukuman dan

Keadilan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiga Putra Palembang, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian tingkat disiplin kerja juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya disiplin yang paling baik adalah disiplin yang datang dari dalam diri karyawan perusahaan itu sendiri, karena jika disiplin itu datangnya dari diri sendiri maka akan dengan sendirinya karyawan tersebut akan punya semangat kerja yang tinggi dalam dirinya.

4. Uji t (parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel teladan pimpinan, waskat, sanksi hukuman dan keadilan secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Nilai t_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5%, dan $df(n-k-1) = (57-4-1) = 52$, adalah sebesar $\pm 2,776$. Dapat dijelaskan bahwa :

a. Pengaruh Teladan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *Coefficients*, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Teladan Pimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 6,869, hal ini berarti $t_{hitung}(6,869) \geq t_{tabel}(2,776)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa ada pengaruh antara Teladan Pimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan Teladan pemimpin yang menjadi kunci untuk menciptakan kedisiplinan, apabila seorang pemimpin memberikan contoh yang baik dalam sikap dan perbuatan tentu akan

menjadikan panutan oleh bawahannya karena pemimpin dapat dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, dapat dilihat jika para bawahannya berdisiplin dengan baik.

b. Pengaruh Waskat Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *Coefficients*, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Waskat (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,675, hal ini berarti $t_{hitung} (2,675) \leq t_{tabel} (2,776)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti bahwa tidak ada pengaruh antara Waskat (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan melekat tidak mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Walaupun di dalam proses pelaksanaan kerja harus membutuhkan pengawasan serta bimbingan dari pemimpin, akan tetapi apabila waskat dilakukan secara berlebihan maka akan karyawan akan merasa terkekang karena karyawan tidak dapat berkreatifitas secara bebas sehingga dapat menurunkan tingkat kompetensi para karyawan dan kinerja pun semakin menurun.

c. Pengaruh Sanksi Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *Coefficients*, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Sanksi Hukuman (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,088, hal ini berarti $t_{hitung} (0,088) \leq t_{tabel} (2,776)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti bahwa tidak ada pengaruh antara Sanksi Hukuman (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa sanksi hukuman tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang karena dengan diberikannya sanksi hukum atas kesalahan bukan membuat orang jera dan berusaha untuk meningkatkan kinerja namun lebih kepada pelampiasan kemarahan dengan menunjukkan kinerja yang buruk.

d. Pengaruh Keadilan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel *Coefficients*, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Keadilan (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1,619, hal ini berarti $t_{hitung} (1,619) \leq t_{tabel} (2,776)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti bahwa tidak ada pengaruh antara Keadilan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa ketegasan pimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang hal ini dikarenakan ketegasan bisa membuat orang salah bertindak. Dimana kadangkala ketegasan dalam memberlakukan suatu peraturan justru membuat karyawan tertekan dan merasa kurang nyaman sehingga mereka kurang semangat dalam bekerja dan pada akhirnya akan membuat kinerja menurun.

5. Uji Koefisien Determinan

Berdasarkan uji koefisien determinan didapat hasil nilai R Square sebesar 0,755 (75,5%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja

(Y), dapat dijelaskan oleh Teladan Pemimpin (X_1), Waskat (X_2), Sanksi Hukuman (X_3), dan Keadilan (X_4) sebesar 75,5%, sedangkan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Nilai R Square tersebut juga menggambarkan bahwa Teladan Pemimpin (X_1), Waskat (X_2), Sanksi Hukuman (X_3), dan Keadilan (X_4) berpengaruh secara positif terhadap Kinerja (Y) sebesar 75,5%, artinya jika ada peningkatan terhadap Teladan Pemimpin (X_1), Waskat (X_2), Sanksi Hukuman (X_3), dan Keadilan (X_4) sebesar 100% maka akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 75,5%, sebaliknya jika ada penurunan terhadap Teladan Pemimpin (X_1), Waskat (X_2), Sanksi Hukuman (X_3), dan Keadilan (X_4) sebesar 100% maka akan menurunkan kinerja (Y) sebesar 75,5%.

C. Perbandingan Dengan Hasil Penelitian Sebelumnya

Perbandingan hasil penelitian sebelumnya, adalah sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Hopember (2011), menggunakan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Mariana Kritiyanti dan Lisda Rahmasari (2009), menggunakan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Munika Lailatul Ahadiyah (2009), menggunakan variabel bebas Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, dan Hubungan

Kemanusiaan, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan. Sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan variabel bebasnya yaitu Teladan Pimpinan, Waskat, Sanksi Hukuman, dan Keadilan, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan Hopember (2011) adalah sebanyak 52 responden. Selanjutnya sampel yang digunakan dalam penelitian oleh Mariana Kritiyanti dan Lisda Rahmasari (2009) adalah sebanyak 75 responden. Kemudian sampel yang digunakan dalam penelitian oleh Munika Lailatul Ahadiyah (2009) adalah sebanyak 41 responden. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 responden, mengingat jumlah karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang, hanya 57 orang, jadi sampel yang penulis gunakan adalah sampling jenuh.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hopember (2011), dihasilkan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,482. Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh Mariana Kritiyanti dan Lisda Rahmasari (2009) dihasilkan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,613. Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Munika Lailatul Ahadiyah (2009), dihasilkan koefisien regresi Tujuan dan Kemampuan sebesar -0.158, Teladan Pimpinan mempunyai nilai sebesar 0.346, Balas Jasa mempunyai nilai sebesar 0.192, Keadilan mempunyai nilai sebesar 0.247, Waskat mempunyai nilai sebesar -0.102, Sanksi Hukuman mempunyai nilai sebesar 0.223, Ketegasan mempunyai nilai sebesar 0.374, dan Hubungan Kemanusiaan mempunyai

nilai sebesar 0.244. Sedangkan pada penelitian yang penulis lakukan, dihasilkan nilai koefisien regresi Teladan Pimpinan sebesar 1,455, Waskat sebesar 0,618, Sanksi Hukuman sebesar 0,279 dan Ketegasan sebesar 0,365.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan jawaban dari rumusan masalah, hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji F terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Teladan Pimpinan (X_1), Waskat (X_2), Sanksi Hukum (X_3) dan Keadilan (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan persamaan $Y = 0,333 + 1,455X_1 + 0,618X_2 + 0,279X_3 + 0,365X_4$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa $F_{hitung} (40,002) \geq F_{tabel} (2,550)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Teladan Pimpinan (X_1), Waskat (X_2), Sanksi Hukum (X_3) dan Keadilan (X_4) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut :

Variabel yang berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) adalah variabel Teladan Pimpinan (X_1) Secara rinci hasil uji t adalah sebagai berikut :

- a. Pengaruh Teladan Pimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Teladan Pimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 6,869, hal ini berarti $t_{hitung} (6,869) \geq t_{tabel} (2,776)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Berarti bahwa ada pengaruh antara Teladan Pimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Pengaruh Waskat (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Waskat (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 2,675, hal ini berarti $t_{hitung} (2,675) \leq t_{tabel} (2,776)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti bahwa tidak ada pengaruh antara Waskat (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Pengaruh Sanksi Hukuman (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Sanksi Hukuman (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,088, hal ini berarti $t_{hitung} (0,088) \leq t_{tabel} (2,776)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti bahwa tidak ada pengaruh antara Sanksi Hukuman (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- d. Pengaruh Keadilan (X_4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Ketegasan (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1,619, hal ini berarti $t_{hitung} (1,619) \leq t_{tabel} (2,776)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti bahwa tidak ada pengaruh antara Keadilan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

B. Saran

Setelah melakukan pengamatan dan pembahasan maka penyusun ingin memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada CV. Tiga Putra Palembang antara lain:

1. Kepemimpinan yang ideal adalah pemimpin yang memiliki pengetahuan, pengalaman kerja serta berwawasan luas. Memiliki sifat keteladanan, mampu membina bawahan dan dapat memberi apresiasi atau penghargaan pada bawahan dan dapat melaksanakan dengan baik peraturan-peraturan yang berlaku.
2. Pengawasan yang dilakukan pimpinan diharapkan benar-benar berfungsi sebagai alat kendali yang bermanfaat bagi pimpinan dan karyawan sehingga mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Kemudian akan terciptanya keteraturan, keterbukaan, dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas serta meningkatnya kepatuhan terhadap peraturan.
3. Penetapan sanksi hukum terhadap karyawan yang indisipliner, kebijakan pimpinan diharapkan sesuai dengan peraturan yang telah disepakati dan bersifat mendidik sehingga menjadi motivasi untuk memelihara kedisiplinan di dalam perusahaan.
4. Keadilan dari pimpinan dalam menerapkan disiplin kerja kepada karyawan, dan selalu bersikap adil dalam memberikan hukuman. Keadilan seorang pimpinan dalam menangani kedisiplinan perlu diperhatikan guna memberikan nilai, pengaruh, dan etika yang baik

kepada para karyawan dalam melakukan aktivitas baik diluar maupun di lingkungan perusahaan.

5. Pencapaian tujuan diperlukan kerja sama yang baik antara pimpinan dengan bawahan dan antar karyawan sehingga hasil kerja yang dicapai akan sesuai dengan tujuan perusahaan.
6. Untuk pencapaian tujuan kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan dengan mengikuti program pendidikan dan pelatihan agar sesuai dengan standar kinerja perusahaan.
7. Untuk menunjang kompetensi yang dimiliki karyawan pimpinan harus mengadakan evaluasi kerja karyawan secara rutin, dengan melakukan pengecekan tingkat pencapaian target, kecepatan kerja karyawan maupun kemampuan karyawan dalam membagi waktu kerja dengan istirahat. Evaluasi dilakukan guna membedakan karyawan mana yang memiliki kecepatan kerja yang tinggi, sedang, maupun rendah dan dapat digunakan sebagai acuan untuk program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Strategi Keunggulan Kompetitif, Yogyakarta, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Bejo Siswanto Sastrohadiwiryo, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)*, Yogyakarta, Penerbit PT.Bumi Aksara.
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Hopember. 2011. *Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam*. (Tidak Dipublikasikan).
- Husein Umar. 2003. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Maryoto. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE UGM.
- Rusdi A. Rifai. 2004. *Manajemaan, Lembaga Penerbit FE-UMP*, Palembang.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke- 13, Bandung, CV. Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2001. *Manajemen, Edisi 2, Penerbit BPFE*, Yogyakarta.

KUESIONER

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiga Putra Palembang

Sehubungan untuk menyelesaikan tugas akhir kuliah yaitu skripsi, maka saya meminta kepada Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini, dan ini saya lakukan hanya untuk penelitian semata, terima kasih atas kesediaannya.

Nama : Opit Chandra

NIM : 21 2008 046

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin : L / P
2. Pendidikan : a. S1 b. D3 c. SMA d. SMP e. SD
3. Lama Bekerja : a. < 1 tahun b. 1-3 tahun c. 3-6 tahun d. > 6 tahun

Pilih salah satu jawaban atas pernyataan dengan member tanda (\checkmark) pada kolom jawaban yang menurut Saudara/i benar, arti dari jawaban dari setiap pernyataan adalah :

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Kurang Setuju = KS

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

No	Disiplin Kerja	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Tedalan Pimpinan (X₁)						
1	Pimpinan perusahaan sudah menerapkan sikap disiplin.					
2	Pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi para karyawannya.					
3	Pimpinan perusahaan sudah memberikan contoh yang baik bagi karyawannya.					
Waskat (X₂)						
4	Dalam melaksanakan pekerjaan harus mendapat pengawasan dari pimpinan					
5	Pimpinan selalu mendukung proses pelaksanaan kerja karyawan.					
6	Pimpinan sudah melakukan tindakan efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja					
Sanksi Hukuman (X₃)						
7	Apakah anda selalu mentaati tata tertib dalam perusahaan					
8	Selama bekerja pernahkah anda melanggar dalam bekerja					
9	Apakah kebijakan sudah sesuai dengan peraturan dalam perusahaan.					
Keadilan (X₄)						
10	Pimpinan sudah bertindak adil terhadap karyawan yang melanggar peraturan					
11	Pimpinan perusahaan bisa mempertanggung jawabkan atas semua tindakan.					
12	Pimpinan yang terlegitimasi (pengakuan) berhak memberikan sanksi terhadap karyawan yang indisipliner.					

No	Kinerja	Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Tujuan						
1	Apakah hasil kerja sudah sesuai dengan tujuan perusahaan.					
2	Apakah hasil kerja sesuai dengan sistem kerja yang ditetapkan dalam perusahaan.					
3	Apakah dengan adanya tujuan perusahaan yang terarah dapat mengembangkan perencanaan perusahaan.					
Standar						
4	Apakah anda mampu mencapai target dalam melakukan pekerjaan					
5	Apakah standar kerja dapat menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.					
Kompetensi						
6	Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
7	Apakah kemampuan kerja sesuai dengan standar pelaksanaan kerja.					
8	Apakah tingkat pendidikan mempengaruhi kompetensi yang dimiliki karyawan.					

HASIL JAWABAN KUESIONER

TELADAN PIMPINAN (X₁)

RESP	BUTIR			TOTAL
	1	2	3	
1	1	5	1	7
2	5	5	5	15
3	4	5	5	14
4	4	4	4	12
5	4	1	4	9
6	3	1	4	8
7	3	2	3	8
8	5	5	4	14
9	3	1	5	9
10	3	3	3	9
11	5	5	5	15
12	3	4	1	8
13	2	1	2	5
14	2	3	2	7
15	2	2	2	6
16	5	4	4	13
17	4	3	3	10
18	4	4	3	11
19	3	4	4	11
20	3	3	4	10
21	4	4	4	12
22	4	4	4	12
23	1	4	4	9
24	4	2	4	10
25	3	1	3	7
26	4	4	3	11
27	3	4	5	12
28	3	3	4	10
29	1	1	1	3
30	3	3	4	10
31	3	3	3	9
32	4	3	3	10
34	3	4	4	11
35	4	4	4	12
36	5	5	5	15
37	4	5	4	13

WASKAT (X₂)

RESP	BUTIR			TOTAL
	1	2	3	
1	1	1	2	4
2	4	1	5	10
3	4	3	5	12
4	3	4	3	10
5	5	4	2	11
6	4	4	4	12
7	2	4	2	8
8	4	4	3	11
9	5	3	3	11
10	5	4	3	12
11	5	4	3	12
12	3	4	3	10
13	4	4	3	11
14	3	4	4	11
15	2	2	2	6
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	4	3	4	11
19	5	4	3	12
20	5	3	3	11
21	4	4	4	12
22	4	3	3	10
23	3	4	4	11
24	5	5	2	12
25	2	2	2	6
26	4	4	4	12
27	5	5	5	15
28	4	2	3	9
29	1	1	1	3
30	5	3	4	12
31	2	4	3	9
32	4	4	4	12
34	4	4	3	11
35	4	4	4	12
36	4	5	5	14
37	5	4	4	13

38	4	4	3	11
39	4	4	3	11
40	4	4	4	12
41	4	4	4	12
42	4	3	4	11
43	4	4	4	12
44	3	4	2	9
45	4	4	3	11
46	4	4	4	12
47	3	3	3	9
48	4	4	4	12
49	1	3	4	8
50	3	4	5	12
51	4	4	2	10
52	5	4	3	12
53	5	5	5	15
54	4	3	2	9
55	4	4	3	11
56	4	3	3	10
57	5	4	3	12

38	4	4	4	12
39	4	4	3	11
40	4	4	3	11
41	3	2	4	9
42	4	3	4	11
43	4	4	3	11
44	2	4	3	9
45	4	2	4	10
46	4	5	4	13
47	3	4	3	10
48	4	3	2	9
49	3	4	4	11
50	3	4	5	12
51	5	4	5	12
52	3	3	3	9
53	4	5	4	13
54	3	3	3	9
55	4	5	1	10
56	5	5	3	13
57	1	3	2	6

SANKSI HUKUM (X₃)

RESP	BUTIR			TOTAL
	1	2	3	
1	5	2	3	10
2	5	3	4	12
3	4	2	4	10
4	2	2	4	8
5	4	3	4	11
6	5	2	3	10
7	1	2	2	5
8	3	2	4	9
9	5	2	5	12
10	4	4	4	12
11	5	2	3	10
12	3	2	3	8
13	4	3	4	11
14	4	2	4	10
15	1	1	2	4
16	4	1	3	8

KEADILAN (X₄)

RESP	BUTIR			TOTAL
	1	2	3	
1	3	5	4	12
2	3	5	5	13
3	3	4	4	11
4	3	4	4	11
5	2	3	4	9
6	3	4	4	11
7	2	2	1	5
8	3	4	5	12
9	2	4	4	10
10	3	4	4	11
11	3	5	5	13
12	3	5	5	13
13	4	4	5	13
14	3	4	5	12
15	2	2	1	5
16	3	4	5	12

17	3	2	3	8
18	4	4	4	12
19	4	2	5	11
20	4	4	4	12
21	4	1	4	9
22	4	2	4	10
23	4	2	4	10
24	2	2	3	7
25	5	2	1	8
26	4	3	4	11
27	4	2	3	9
28	4	2	2	9
29	1	4	4	9
30	3	4	4	11
31	3	3	3	9
32	4	4	1	9
33	4	4	4	12
34	4	1	1	6
35	4	4	4	12
36	5	3	2	10
37	5	3	1	9
38	4	3	4	11
39	4	3	4	11
40	3	3	4	10
41	3	3	4	10
42	5	4	2	11
43	3	3	3	9
44	4	4	4	12
45	4	4	4	12
46	4	4	4	12
47	4	3	3	10
48	4	3	3	10
49	4	3	2	9
50	4	4	3	11
51	4	1	5	10
52	5	3	5	13
53	2	2	3	7
54	3	4	4	11
55	5	3	5	13
56	5	3	2	10
57	4	2	1	7

17	3	4	4	11
18	3	4	5	12
19	3	5	5	13
20	3	5	5	13
21	4	4	4	12
22	3	5	4	12
23	4	5	4	13
24	3	5	3	11
25	1	1	1	3
26	3	4	4	11
27	3	5	5	13
28	3	4	4	11
29	1	1	1	3
30	4	4	4	12
31	4	3	4	11
32	3	4	4	11
33	4	4	4	12
34	1	1	1	3
35	4	4	4	12
36	5	5	5	15
37	3	4	5	12
38	3	4	5	12
39	3	4	4	11
40	4	4	4	12
41	3	4	4	11
42	3	5	4	12
43	4	3	4	11
44	3	4	4	11
45	4	4	4	12
46	3	4	4	11
47	3	4	3	10
48	4	3	4	11
49	3	3	4	10
50	4	5	5	14
51	3	3	5	11
52	3	4	4	11
53	4	5	5	14
54	3	4	4	11
55	3	4	4	11
56	3	5	5	13
57	3	5	5	13

KINERJA (Y)

RESP	BUTIR								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	1	5	1	1	1	2	4	2	17
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	1	4	3	4	2	2	3	23
6	3	1	4	4	4	4	3	4	27
7	3	2	3	2	3	2	3	2	20
8	5	5	4	4	4	4	4	4	34
9	3	1	5	5	4	4	4	4	30
10	3	3	3	3	3	3	4	3	25
11	5	5	5	5	5	3	5	5	38
12	3	4	1	3	4	4	4	4	27
13	2	1	2	4	4	4	4	4	25
14	2	3	2	3	3	4	4	4	25
15	2	2	2	2	2	2	2	1	15
16	5	4	4	3	3	4	4	4	31
17	4	3	3	4	4	4	4	3	29
18	4	4	3	3	4	4	4	4	30
19	3	4	4	4	4	4	4	4	30
20	3	3	4	3	4	4	3	4	28
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	3	4	4	3	4	30
23	1	4	4	3	4	4	3	4	27
24	4	2	4	5	5	2	5	5	32
25	3	1	3	2	2	2	3	2	18
26	4	4	3	4	4	4	4	4	31
27	3	4	5	5	5	5	5	5	37
28	3	3	4	3	2	3	3	3	24

29	1	1	1	1	1	1	1	1	8
30	3	3	4	3	3	4	4	3	27
31	3	3	3	2	3	3	2	3	22
32	4	3	3	4	4	4	4	4	30
33	3	4	2	4	4	3	3	3	26
34	3	4	4	4	4	4	3	3	29
35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	4	5	4	4	4	4	4	4	33
38	4	4	3	3	4	4	4	4	30
39	4	4	3	4	4	4	4	4	31
40	4	4	4	4	3	3	3	3	28
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	3	4	4	4	4	4	4	31
43	4	4	4	4	3	3	3	3	28
44	3	4	2	4	4	3	3	3	26
45	4	4	3	4	4	4	3	4	30
46	4	4	4	4	4	4	3	4	31
47	3	3	3	3	3	3	3	3	24
48	4	4	4	4	3	2	3	3	27
49	1	3	4	4	4	4	4	4	28
50	3	4	5	5	5	5	5	5	37
51	3	4	2	4	4	3	3	3	26
52	3	4	4	4	4	4	3	3	29
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	4	5	4	4	4	4	4	4	33
56	4	4	3	3	4	4	4	4	30
57	4	4	3	4	4	4	4	4	31

Frequency Table

PX1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7.0	7.0	7.0
	2	3	5.3	5.3	12.3
	3	17	29.8	29.8	42.1
	4	25	43.9	43.9	86.0
	5	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PX1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	10.5	10.5	10.5
	2	3	5.3	5.3	15.8
	3	13	22.8	22.8	38.6
	4	27	47.4	47.4	86.0
	5	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PX1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.3	5.3	5.3
	2	7	12.3	12.3	17.5
	3	16	28.1	28.1	45.6
	4	23	40.4	40.4	86.0
	5	8	14.0	14.0	100.0

PX1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.3	5.3	5.3
	2	7	12.3	12.3	17.5
	3	16	28.1	28.1	45.6
	4	23	40.4	40.4	86.0
	5	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PX2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.3	5.3	5.3
	2	5	8.8	8.8	14.0
	3	10	17.5	17.5	31.6
	4	27	47.4	47.4	78.9
	5	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PX2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.3	5.3	5.3
	2	5	8.8	8.8	14.0
	3	12	21.1	21.1	35.1
	4	30	52.6	52.6	87.7
	5	7	12.3	12.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PX2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	8	14.0	14.0	17.5
	3	22	38.6	38.6	56.1
	4	19	33.3	33.3	89.5
	5	6	10.5	10.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PX3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.3	5.3	5.3
	2	3	5.3	5.3	10.5
	3	9	15.8	15.8	26.3
	4	30	52.6	52.6	78.9
	5	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PX3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8.8	8.8	8.8
	2	20	35.1	35.1	43.9
	3	18	31.6	31.6	75.4
	4	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PX3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8.8	8.8	8.8
	2	7	12.3	12.3	21.1
	3	14	24.6	24.6	45.6
	4	26	45.6	45.6	91.2
	5	5	8.8	8.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PX4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.3	5.3	5.3
	2	4	7.0	7.0	12.3
	3	36	63.2	63.2	75.4
	4	13	22.8	22.8	98.2
	5	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PX4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.3	5.3	5.3
	2	2	3.5	3.5	8.8
	3	6	10.5	10.5	19.3
	4	30	52.6	52.6	71.9
	5	16	28.1	28.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PX4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	8.8	8.8	8.8
	3	2	3.5	3.5	12.3
	4	31	54.4	54.4	66.7
	5	19	33.3	33.3	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PY1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	7.0	7.0	7.0
	2	3	5.3	5.3	12.3
	3	19	33.3	33.3	45.6
	4	25	43.9	43.9	89.5
	5	6	10.5	10.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PY2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	6	10.5	10.5	10.5
	2	3	5.3	5.3	15.8
	3	11	19.3	19.3	35.1
	4	28	49.1	49.1	84.2
	5	9	15.8	15.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PY3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	5.3	5.3	5.3
	2	6	10.5	10.5	15.8
	3	14	24.6	24.6	40.4
	4	26	45.6	45.6	86.0
	5	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PY4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	4	7.0	7.0	10.5
	3	14	24.6	24.6	35.1
	4	28	49.1	49.1	84.2
	5	9	15.8	15.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PY5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	3	5.3	5.3	8.8
	3	10	17.5	17.5	26.3
	4	34	59.6	59.6	86.0
	5	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PY6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	7	12.3	12.3	14.0
	3	10	17.5	17.5	31.6
	4	33	57.9	57.9	89.5
	5	6	10.5	10.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PY7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.8	1.8	1.8
	2	3	5.3	5.3	7.0
	3	18	31.6	31.6	38.6
	4	27	47.4	47.4	86.0
	5	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

PY8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.5	3.5	3.5
	2	3	5.3	5.3	8.8
	3	15	26.3	26.3	35.1
	4	29	50.9	50.9	86.0
	5	8	14.0	14.0	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keadilan, Sanksi Hukuman, Teladan Pimpinan, Waskat ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.736	3.09784

a. Predictors: (Constant), Keadilan, Sanksi Hukuman, Teladan Pimpinan, Waskat

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1535.537	4	383.884	40.002	.000 ^a
	Residual	499.024	52	9.597		
	Total	2034.561	56			

a. Predictors: (Constant), Keadilan, Sanksi Hukuman, Teladan Pimpinan, Waskat

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.333	2.769		.120	.905
	Teladan Pimpinan	1.455	.212	.595	6.869	.000
	Waskat	.618	.231	.233	2.675	.010
	Sanksi Hukuman	.279	.244	.088	1.143	.258
	Keadilan	.365	.225	.153	1.619	.111

a. Dependent Variable: Kinerja

CV. TIGA PUTRA

Kontraktor - Leveransir Dan Perdagangan Umum

Jalan Kapten Anwar Sasro, Lr. Kulit No. 1214 Palembang Telp. 0711-322469

Nomor : 056/1-e/CVTPP/VI/2015

Palembang, 29 Juni 2015

Lampiran : -

Perihal : Telah Selesai Melakukan Riset

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

DI

PALEMBANG

Dengan hormat,

Dengan ini saya menyampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : Opit Chandra

Nim : 21 2010 056

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

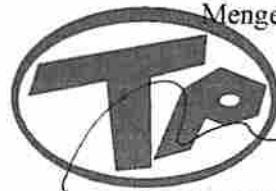
Mata kuliah pokok : Sumber Daya Manusia

Telah selesai melakukan penelitian di perusahaan cv. Tiga putra palembang, guna untuk menyelesaikan skripsi nya yang berjudul :

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TIGA PUTRA PALEMBANG

Demikianlah, atas perhatian dan kerja sama nya kami ucapkan terima kasih.

CV. TIGA PUTRA
Mengetahui



NANDA SARU
PALEMBANG, SE



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : OPIT CHANDRA	PEMBIMBING
NIM : 21 2010 056	KETUA Fauzi Ridwan, Drs. M.M.
PROGRAM STUDI : EKONOMI MANAJEMEN	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan . Pada Cv. Tiga putra Palembang .	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	25-12-19	Bab I			Acc
2	2-1-15	Bab II			Acc
3	8-1-15	Bab III			Acc
4	15-1-15	Bab IV			Popis Acc
5	17-1-15	Bab V			Acc
6	29-1-15	Bab V			Acc
7					
8					
9				21/6/15	
10					Acc w/ Revisi
11					
12					
13					
14					
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

a.n. Dekan

Program Studi :

Mattuhah Hurrhmi, SE, M.Bi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG



Unggul dan Islami

Sertifikat

323/J-10/FEB-UMP/SHA/VII/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : OPIT CHANDRA
NIM : 212010056
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (22) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 10 Juli 2015
an. Dekan



Wakil Dekan IV

Drs. Antoni, M.H.I.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
LEMBAGA BAHASA
Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263
Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637
email. lembagaBahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Opit Chandra
Place/Date of Birth : Palembang, December 15th 1991
Test Times Taken : +1
Test Date : July 26th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 39
Structure Grammar : 39
Reading Comprehension : 39
OVERALL SCORE : 390

Palembang, July 26th, 2015

Head of Language Institute

Rini Susanti, S.Pd.,M.A

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 283/TEA EE/LB/UMP/VII/2015

123 certificates



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
 Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

Website : fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpg@umpalembang.ac.id

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari/Tanggal : Kamis, 13 Agustus 2015
 Waktu : 13.00 S/D 17.00 Wib
 Nama : Opit Chandra
 Nim : 21 2010 056
 Jurusan : Ekonomi Manajemen
 Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia
 Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Tiga Putra Palembang

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN
 PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN
 UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Fauzi Ridwan, S.E, M.M	Pembimbing	20-08-2015	
2	Fauzi Ridwan, S.E, M.M	Ketua Penguji	20-08-2015	
3	Amidi, S.E,M.Si	Penguji I	20-08-2015	
4	Edy Liswani, S.E,M.Si	Penguji II	22-08-2015	

Palembang, Agustus 2015
 Mengetahui/Meyetujui

u.b. Ketua Program Studi Akuntansi



Maffiah Nurrahmi, S.E, M.Si