

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TRIMBA ENGINEERING SOUTH SUMATERA**

SKRIPSI



NAMA : RACHMA YANTI

NIM : 21 2011 115

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2015

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TRIMBA ENGINEERING SOUTH SUMATERA**

SKRIPSI

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



NAMA : RACHMA YANTI

NIM : 21 2011 115

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RACHMA YANTI

Nim : 21 2011 115

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, Mei 2015

Penulis,



RACHMA YANTI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimba Engineering South Sumatera**
Nama : **Rachma Yanti**
NIM : **21 2011 115**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**
Program Studi : **Manajemen**
Mata Kuliah Pokok : **Manajemen SDM**

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal.....

Pembimbing,



(Edy Diswani, S.E, M.Si)
NIDN/NBM : 0027086001/944809

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen



(Hi. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si)
NIDN/NBM : 0216057001/673.839

Motto dan Persembahan

Motto :

- Siapapun yang menempuh suatu jalan untuk mendapatkan ilmu, maka Allah akan memberikan kemudahan jalannya menuju surga (H.R Muslim)
- Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna (Einstein)

Kupersembahkan skripsi ini untuk :

- Alm Ayahanda ku tercinta dan ibuku yang sangat kusayangi (Alm Abdul Halim dan Marlina)
- Ayukku (Ria Sepriani) dan Kakakku (M Nur Yahya)
- keluarga besarku yang sangat ku sayangi
- Pembimbing skripsi
- Dan untuk Almamater yang ku banggakan

PRAKATA

ASSLAMU'ALAIKUM Wr,Wb

Alhamdulillahirabbil alamin, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena atas berkat dan rahmat dan hidayah nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik, tak lupa sholawat serta salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengeluarkan umat manusia dari kegelapan dan kebodohan.

Ucapan terimah kasih penulis sampaikan kepada Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala nikmat yang diberikan untuk penulis. Sehingga tiada alasan bagi penulis untuk berhenti bersyukur. "Alhamdulillah Alhamdulillah". Untuk orang tuaku tercinta Bapak (Alm. Abdul Halim) bapak terbaik sedunia, terimah kasih selama 21 tahun sudah menemaniku, berjerih payah untuk menyekolahkanku sampai aku tamat kuliah, bapak yang menjadi tempat curhatku, penghilang kesedihanku, penyemangatku, dan guru terbaikku. dan Ibu ku tersayang (Marlina) yang selalu sabar, terimah kasih atas segala cinta, kasih sayang yang amat sangat tulus untukku. Doa yang selalu dipanjatkan untuk kebaikan dan kebahagiaanku. Penulis juga ucapkan terima kasih kepada bapak Edy Liswani S.E, M.Si yang telah membimbing, memberikan arahan dan saran dengan tulus dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang mengizinkan, membantu penulis dalam menyelesaikan studi ini dan tak lupa juga penulis sampaikan ucapkan terimah kasih kepada :

1. Bapak H. M. Idris, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Abid Dzazuli S.E., MM selaku dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Edy Liswani S.E., M.Si selaku Pembimbing Akademik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan beserta staf dan karyawan PT. Trimba Engineering South Sumatera yang telah memberikan waktunya dan membantu saya dalam penelitian.
7. Sahabatku tercinta Dela clara, reza junita, rory, cut lisa, arwita, putri, terimah kasih sudah menjadi sahabat terbaik untukku.
8. Teman-teman seperjuangan kelas Manajemen 2011, Fitri utami alex, Reza junita, Hertya Selviani, Indah ayu lestari, Sintya Anggraini, Silvia muzaiyanah, Rian Purnama Sari dll yang tak dapat disebutkan satu persatu.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
10. Teman – teman posko 130 KKN Tematik Posdaya Angkatan Ke-7, Silvia, Yuyun, Widya, Dhea, Meitha, Diana saputra, Rahman, Putra, Alen, Rengga.

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RACHMA YANTI

Nim : 21 2011 115

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, Mei 2015

Penulis,



RACHMA YANTI

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dan keikhlasan yang telah diberikan pada penulis. Semoga amal ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari nya. Amin.

WASSALAMU'ALAIKUM Wr. Wb

Palembang, Mei 2015

Penulis

RACHMA YANTI

ABSTRAK

Rachma yanti / 21 2011 115 / 2015 / Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimba Engineering South Sumatera / Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimba Engineering South Sumatera. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimba Engineering South Sumatera. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif artinya untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Trimba Engineering South Sumatera yang beralamat di jalan Kolonel H. Burlian taman sari km 6. RT 02 RW 01 No 61 kelurahan Srijaya kecamatan Alang – alang Lebar Palembang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban responden dan data sekunder yang berupa dokumen sejarah perusahaan pada PT. Trimba Engineering South Sumatera. Metode analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif, dengan melalui pengujian instrument validitas dan reliabilitas, menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, uji t serta dibantu dengan alat analisis SPSS Ver 16.0 dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian didapat persamaan $Y = 1,688 + 0,587 X$ dan hasil uji t didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $(4,630 > 2,001)$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimba Engineering South Sumatera.

Kata kunci : Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

Rachma yanti / 21 2011 115/2015 / Work Discipline Effect on Employee Performance At PT. Trimba Engineering South Sumatra / Human Resource Management.

*Formulation of the problem in this research is there any influence on the performance of work discipline of employees at PT. Trimba Engineering South Sumatra. The purpose of this study was to determine the effect of labor discipline on the performance of employees at PT. Trimba Engineering South Sumatra. This type of research is the study of associative means to determine the relationship between two or more variables. Where the research was conducted at PT. Trimba Engineering South Sumatra, which is located at the Col. H. Burlian garden sari km 6. RT 02 RW 01 No 61 sub districts Srijaya Alang - alang
Lebar Palembang.*

The data used in this study are primary data in the form of answers and secondary data in the form of documents on the history of the company PT. Trimba Engineering South Sumatra. The analytical method used is the qualitative and quantitative analysis, with through testing instrument validity and reliability, using simple linear regression analysis, t test and assisted with analysis tools SPSS Ver 16.0 with a significant level $\alpha = 0.05$. The test results obtained equation $Y = 1.688 + 0.587 X$ and t test results obtained $t_{count} > t_{table}$ with a value $(4.630 > 2.001)$ means that a significant difference between the discipline of work to employees performance at PT. Trimba Engineering South Sumatra.

Keywords: *work discipline and employee performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKARTA.....	vi
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACK.....	x
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xi
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xv
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xvii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya.....	9
B. Landasan Teori.....	11

1. Kinerja	
a. Pengertian kinerja.....	11
b. Indikator kinerja.....	12
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	13
d. Karakteristik dan nilai utama manajemen kinerja.....	13
e. Nilai utama kinerja.....	14
2. Disiplin kerja	
a. Pengertian disiplin kerja.....	15
b. Indikator-indikator kedisiplinan.....	16
c. Jenis – jenis Disiplin.....	19
d. Bentuk-bentuk disiplin kerja.....	20
e. Pelaksanaan Disiplin Kerja.....	21
f. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja.....	21
C. Hipotesis.....	22

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi penelitian.....	24
C. Operasionalisasi Variabel.....	25
D. Populasi dan Sampel.....	26
E. Data yang Diperlukan.....	26
F. Metode pengumpulan data.....	27
G. Analisis data dan teknik Analisis.....	28
1. Analisi Data.....	28
2. Teknik Analisis.....	30

a. Uji Instrumen.....	30
1) Uji Validitas.....	30
2) Uji Reliabilitas.....	30
b. Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana.....	31
c. Uji Hipotesis.....	31

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	34
1. Sejarah singkat Perusahaan.....	34
2. Struktur organisasi.....	37
3. Pembagian tugas.....	39
4. Gambaran Karakteristik Responden.....	41
5. Gambaran jawaban Responden.....	46
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
1. Pengujian Validitas Data.....	58
a. Variabel Disiplin kerja.....	58
b. Variabel Kinerja.....	59
2. Pengujian Reliabilitas Data.....	60
a. Variabel Disiplin Kerja.....	60
b. Variabel Kinerja.....	61
3. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	62
4. Uji Koefisien Determinasi.....	63
5. Pengujian Hipotesis.....	64
a. Uji t.....	64

6. Perbandingan hasil penelitian	66
--	----

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	70
B. Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Operasionalisasi Variabel dan Indikator.....	25
Tabel IV.1	Jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin	42
Tabel IV.2	Jumlah karyawan berdasarkan usia	43
Tabel IV.3	Jumlah karyawan berdasarkan pendidikan	44
Tabel IV.4	Jumlah karyawan berdasarkan posisi/jabatan.....	45
Tabel IV.5	Karyawan sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan	46
Tabel IV.6	Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan	47
Tabel IV.7	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di emban	48
Tabel IV.8	Fasilitas yang ada cukup membantu pekerjaan tugas.....	49
Tabel IV.9	Arahan dari pimpinan dapat membantu kelancaran pengerjaan tugas	50
Tabel IV.10	Karyawan sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan	51
Tabel IV.11	Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.....	52
Tabel IV.12	Pimpinan perusahaan sudah memberikan teladan yang baik pada seluruh karyawan.....	53
Tabel IV.13	Balas jasa yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja karyawan	54
Tabel IV.14	Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang menerapkan keadilan terhadap karyawan.....	55
Tabel IV.15	Karyawan tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi ...	56
Tabel IV.16	Sanksi yang diberikan perusahaan berdasarkan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan	57
Tabel IV.17	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X.....	58

Tabel IV.18	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y	59
Tabel IV.19	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X.....	60
Tabel IV.20	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y.....	61
Tabel IV.21	Hasil Uji Regresi.....	62
Tabel IV.22	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	63
Tabel IV.23	Hasil Uji t.....	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1 Struktur organisasi PT. Trimba Engineering South Sumatera East	38
Gambar IV.2 Kurva Uji t.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin kerja (X) dan kinerja (Y)
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja
- Lampiran 5 Hasil Uji Regresi Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategi dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan.

Pada era globalisasi saat ini perkembangan teknologi makin pesat. Perkembangan teknologi dilakukan dengan mengembangkan teknologi yang sudah ada ataupun membuat sebuah teknologi baru. Teknologi lahir tidak lain oleh ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kemajuan suatu negara, baik dalam segi ilmu pengetahuan sosial, politik, dan ekonomi serta pada bidang pendidikan. Kualitas sumber daya manusia itu sendiri dapat diketahui dari ilmu pengetahuan yang dimiliki,

kemampuan, dan cara kerjanya. Dari hal tersebut sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sebuah prestasi yang baik pula. Prestasi seseorang dapat diukur melalui hasil yang dicapainya. Untuk menghasilkan prestasi yang baik haruslah didukung oleh kedisiplinan yang baik dari orang tersebut, seperti mentaati peraturan yang ada. Dengan kata lain tidak menyalahi atau melanggar aturan. Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika ditunjang oleh SDM yang handal. Sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu SDM tidak dapat di tunda lagi.

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta bagaimana suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk memiliki kedisiplinan yang baik seseorang haruslah memiliki rasa kesadaran dan kesediaan yang tinggi untuk menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan ataupun arahan bagi seseorang dalam

melaksanakan tugasnya. Di dalam kehidupan sehari-hari, di mana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk social yang hidup di antara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Disiplin yang tinggi akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja seseorang, dengan kedisiplinan seseorang akan mengerjakan tugasnya dengan baik, tidak menyalahi atau melanggar aturan apalagi jika sanksi atau hukuman yang diberikan bagi yang melanggar aturan sangat berat. Dengan demikian karyawan akan takut dan tidak berani untuk melanggar aturan. Selain adanya sanksi yang berat peran seorang pimpinan juga dibutuhkan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Seorang pimpinan haruslah memiliki ketegasan terhadap karyawan yang tidak disiplin. Selain tegas pimpinan juga harus adil dalam hal pemberian sanksi dan balas jasa kepada karyawan. Ketegasan, pengawasan, dan keadilan akan menciptakan suasana yang harmonis antara pimpinan dan karyawan serta antara karyawan dengan karyawan

lainnya yang secara otomatis akan berpengaruh terhadap kedisiplinan dan akan meningkatkan kinerja para karyawannya.

kinerja merupakan suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Pencapaian seseorang karyawan tersebut akan berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan, dengan kata lain kinerja seseorang menentukan hasil pencapaian suatu perusahaan. Kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor kemampuan yang dimiliki dan juga faktor motivasi atau sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental seorang pegawai haruslah sikap mental yang siap secara psikofisik. Artinya, seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan dengan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Kinerja akan dapat berfungsi bila memiliki nilai tolak ukur yaitu penilaian terhadap kinerja yang telah dicapai. Tolak ukur yang disepakati bersama akan secara objektif dipergunakan pekerja untuk menilai dirinya sendiri. Tolak ukur dari keberhasilan kinerja dapat di ukur dengan kuantitas, seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai. Pekerja diberikan keleluasaan untuk merancang sasaran kerja yang harus dicapainya, dengan memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhinya, harapan pengembangan dirinya maupun kesempatan untuk belajar lebih maju melalui kursus. Sistem pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian organisasi atas tujuan dan misi

organisasi/program. Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja. Kinerja akan menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi unit kerja tersebut.

PT. Trimba Engineering south sumatera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang mempunyai peranan penting dalam menciptakan karyawan-karyawan yang disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaat nya, baik bagi kepentingan PT. Trimba Engineering south sumatera maupun bagi karyawan nya. Bagi PT. Trimba Engineering South Sumatera adanya disiplin kerja akan terjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawannya akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya oleh karena itu kedisiplinan merupakan salah satu faktor pendukung berkembangnya suatu perusahaan.

PT. Trimba Engineering south sumatera memiliki 61 karyawan, dimana beberapa karyawan masih kurang dalam meningkatkan disiplin kerja seperti, sering datang terlambat pada jam kerja dan tidak mengikuti aturan perusahaan, sehingga menurunnya tingkat pekerjaan dimana pekerjaan tersebut tidak dapat terselesaikan dengan waktu yang telah

ditentukan. Ketidak disiplin dapat dilihat dari absensi. Ada dan tidak hadirnya karyawan juga dapat menyebabkan menurunnya standar kegiatan kerja, salah satu tingkat menurunnya kinerja karyawan terdapat dibidang preventive maintenance troubleshoot, yaitu di bagian masalah pencegahan pemeliharaan alat-alat, sering kali pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Selain itu alat dan sarana yang kurang memadai misalnya di bagian genset tools, yaitu bagian alat-alat genset karena peralatan ini sering mengalami kerusakan hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan belum baik. Untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat diperlukan alat-alat dan sarana yang memadai sehingga pekerjaan tidak terhambat.

Pada umumnya kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan karyawan karena lingkungan kerja akan menjadi teladan bagi para karyawan. Jadi disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Dengan pertimbangan bahwa pentingnya disiplin kerja terhadap karyawan PT. Trimba Engineering South Sumatera, maka penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimba Engineering South Sumatera.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas yang telah diuraikan, maka perumusan masalahnya yaitu adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimba Engineering South Sumatera ?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimba Engineering South Sumatera.

D. Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

- a. Penelitian diharapkan dapat menambah wawasan, kemampuan dan ilmu pengetahuan serta memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan dengan praktek di lapangan. khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

- b. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi baik bagi penulis maupun bagi pihak yang berkepentingan di masa yang akan datang.
- c. Merupakan masukan yang sangat berarti dalam menyusun skripsi guna memenuhi salah satu syarat menempuh ujian siding sarjana.

2. Bagi lokasi penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan sebagai bahan masukan bagi PT. Trimba Engineering south sumatera untuk bahan pertimbangan dalam menyelesaikan permasalahannya yaitu untuk meningkatkan disiplin guna meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

- a. Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya, khususnya dalam ilmu sumber daya manusia.
- b. Sebagai penambah ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia dan sebagai titik ukur penelitian yang lebih luas dan lebih mendalam mengenai pembahasan yang berkenaan dengan penelitian ini.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya oleh Sureza Syahputra (2011) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. U Finance Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. U Finance Palembang. Tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tempat penelitian dilakukan di PT. U Finance Palembang yang beralamat di jalan H.M. Rasyad Nawawi Blok B8-B9 No. 403-404 Palembang 30113.

Penelitian ini termasuk penelitian assosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. U Finance Palembang sebanyak 50 orang dengan menggunakan sensus. Data yang digunakan adalah primer dan data sekunder, tehnik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan metode kuisisioner dan dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa $Y=12,235+0,172X$ dan hasil uji thitung = 2,051 dan dengan tingkat kepercayaan sebesar 90% dan derajat kebebasan $n-2=48$ diperoleh nilai ttabel = 1,677 maka

thitung > ttabel yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. U Finance Palembang.

Penelitian sebelumnya juga pernah dilakukan Hopember (2011). Dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam. Rumusan masalahnya yaitu adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam. Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui adakah pengaruh 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 sebanyak 52 orang karyawan. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder, 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. 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.

B. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Rusdy A. Rifai (2009 : 303) kinerja merupakan suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya.

Menurut Veithzal Rivai (2011 : 548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

b. Indikator kinerja

Menurut Wibowo (2012 : 101) indikator kinerja terdiri dari :

1) Tujuan

Keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu untuk dicapai.

2) Standar

Suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan tujuan tercapai

3) Kompetensi

Persyaratan utama dalam kinerja, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik

4) Alat atau Sarana

Sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

6) Peluang

Seseorang pegawai mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

c. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Rusdy A. Rifai (2009 : 306) :

1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas actual.

2) Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

3) Biaya

Berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.

4) Waktu yang diperlukan

Agar sasaran kerja dapat dicapai

5) Keselamatan kerja

d. Karakteristik dan nilai utama manajemen kinerja

Menurut Rusdy A. Rifai (2011 : 304)

1) Sasaran kerja harus ditetapkan secara bersama antara atasan dan bawahannya.

2) Fokus penilaian prestasi kerja harus setiap saat selama interval satu tahun.

- 3) Evaluasi setiap hasil kinerja harus bersifat partisipatif dan adil.
- 4) Proses bimbingan pekerjaan antara atasan dan bawahan harus berkelanjutan
- 5) Setiap penilaian prestasi kerja harus secara komprehensif dan rasional.
- 6) Rentang ranking penilaian harus lebih luas dan berdampak positif terhadap pekerja yang lain
- 7) Setiap kinerja dan pekerja, harus dikaitkan dengan pemberian imbalan.
- 8) Dapat diaplikasikan secara sederhana.

e. Nilai Utama Kinerja

Menurut Rusdy A. Rivai (2011 : 305)

- 1) Tolak ukur yang jelas dan rasional
Tolak ukur merupakan penilaian terhadap kinerja yang telah dicapai.
- 2) Pemberdayaan Pekerja
Pekerja (karyawan) diberikan keleluasaan untuk merancang sasaran kerja yang harus dicapainya.

3) **Komitmem Bersama**

Sasaran kerja yang ditetapkan dan penilaian yang dilakukan merupakan komitmen akhir untuk mencapai kinerja yang telah disepakati.

4) **Aplikatif dan Fleksibel**

Sistem manajemen kinerja bersifat aplikatif karena mudah digunakan setiap individu dan mempunyai fleksibilitas yang tinggi sejak dari penyiapan formulir penilaian hingga konsolidasi penilaian kinerja.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2013 : 825) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta bagaimana suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Edy Sutrisno (2014 : 86) Disiplin adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila

peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

b. Indikator - indikator kedisiplinan

Malayu S.P Hasibuan (2012 : 194) menyatakan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yaitu :

1) Tujuan dan kemampuan

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

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 dengan kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik maka bawahanpun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlukan sama dengan manusia yang lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan, dengan waskat berarti pimpinan harus aktif langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukum

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

7) Ketegasan

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

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawan. Hubungan kemanusiaan yang serasi akan menciptakan lingkungan dan suasana kerja nyaman dan akhirnya akan menciptakan kedisiplinan yang baik.

c. Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Sondang P. Siagian (2008 : 305-306) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :

1) Disiplin Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat pada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi anggota organisasi. Ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen yaitu :

- a) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara

logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.

(b) Para anggota perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.

(c) Para karyawan mendorong menentukan sendiri cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2) Disiplin Korektif

Pendisiplinan Korektif adalah jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku/gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenai sanksi indisipliner.

d. Bentuk – bentuk Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2011 : 825)

1) Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.

2) Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi diri

- 3) Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- 4) Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus kepada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

e. Pelaksanaan Disiplin Kerja (Edy Sutrisno (2014 : 94)

- 1) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
- 2) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- 3) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
- 4) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh di lakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

f. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2011:92), terdapat 5 tujuan pembinaan disiplin kerja, yaitu :

- 1) Agar para tenaga kerja mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku.
- 5) Tenaga kerja mampu bekerja dengan produktivitas yang tinggi sesuai dengan arapa organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

C. Hipotesis

Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trimba Engineering south sumatera.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut tingkat eksplanasinya, penelitian dibedakan menjadi 3 macam Sugiyono, (2010 : 11)

1. Penelitian Deskriptif

Yaitu salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting social atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan social, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang di uji.

2. Penelitian Komparatif

Yaitu penelitian yang bersifat membandingkan antara satu variable dengan variabel lain. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan persamaan dan perbedaan dua atau lebih fakta-fakta dan sifat-sifat objek yang diteliti berdasarkan kerangka pemikiran tertentu.

3. Penelitian Assosiatif

Yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih.

Adapun jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian assosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini variabel yang dimaksud adalah disiplin dan kinerja.

4. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Trimba Engineering South Sumatera yang beralamat di jalan Kolonel H. Burlian taman sari km 6. RT 02 RW 01 No 61 kelurahan Srijaya kecamatan Alang – alang Lebar Palembang.

5. Operasionalisasi Variabel

Tabel III. 1

Variabel, Definisi Variabel, Indikator

No	Variabel	Devinisi Variabel	Indikator
1	Disiplin	Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta bagaimana suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan PT. Trimba Engineering dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukum
2	Kinerja	Proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya di PT. Trimba Engineering.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Kompetensi 4. Alat atau Sarana 5. Motif 6. Peluang

Sumber : Gagasan Peneliti Berdasarkan Teori, 2015

6. Populasi dan sampel

Sugiyono (2012:119) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Trimba Engineering South Sumatera yang berjumlah 61 karyawan.

Sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili populasi tersebut (Iqbal Hasan 2009:12). Dalam penelitian ini populasi yang berjumlah 61 orang karyawan semuanya dijadikan sampel. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh.

7. Data yang diperlukan

Menurut Iqbal Hasan (2008 : 33) data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1) Data primer

Adalah data yang diperoleh / dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang

memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data terbaru.

2) Data sekunder

Adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari laporan-laporan peneliti terlebih dahulu.

Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Adapun data primer yang dimaksud berupa jawaban responden terhadap daftar pertanyaan yang diedarkan dan data sekunder yang berupa dokumen-dokumen dari perusahaan.

8. Metode Pengumpul Data

Teknik pengumpul data menurut Sugiyono (2012 : 403) terdiri dari :

1. Interview (wawancara)

Interview adalah teknik pengumpulan data dalam metode survey yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian.

2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpul data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

3. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlaku.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dan dokumentasi, berupa catatan peristiwa yang sudah berlaku berbentuk lisan, gambar dan kuesioner (angket) yang berhubungan dengan indikator – indikator yang digunakan. Kuesioner dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden terpilih dari penelitian ini.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Sugiono (2010 : 426) analisis data terdiri dari :

- a. Analisis Kualitatif adalah Analisis yang dikumpulkan hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus, sehingga tidak dapat disusun ke dalam struktur klasifikatoris.
- b. Analisis kuantitatif adalah Analisis yang dilakukan jika data yang dikumpulkan dalam jumlah besar dan mudah diklasifikasikan ke dalam kategori.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif. Secara kualitatif, data yang akan diolah adalah jawaban responden yang penentuan alternatifnya menggunakan skala likert sebagai berikut :

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Netral	= N
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Netral	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Teknik analisis

a. Uji instrument

Kuesioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuesioner. Uji kuesioner secara kualitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, Husein (2011:165)

1) Uji validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan-pernyataan pada kuesioner yang harus dibuang/diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistic, yang dapat dilakukan secara manual atau dukungan computer, misalnya melalui bantuan paket computer SPSS. Hasilnya akan ditunjukkan oleh nilai *corrected item-total correlation* dengan taraf signifikan 5%. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel dinyatakan valid dan apabila r hitung kurang dari r tabel dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur apakah skor hasil pengukuran terbebas dari kesalahan pengukuran atau menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliable apabila nilai *cronbachs alpha* $> 0,6$. Apabila r alpha positif dan r alpha tersebut lebih dari

0,6 berarti butir pertanyaan (variable) tersebut adalah reliable atau dapat di percaya (Syofian : 2010)

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Trimba Engineering South Sumatera dengan menggunakan SPSS dengan rumus sebagai berikut (M. Iqbal Hasan, 2010 : 219)

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Bilangan Konstanta

b = Bilangan Koefisien Regresi

X = Disiplin Kerja

c. Uji Hipotesis

Menurut M. Iqbal Hasan (2008:140) 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.

1) Uji Koefisien Determinasi

M. Iqbal (2008 : 247), jika koefisien korelasinya dikuadratkan akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien penentu ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel X terhadap naik turunnya nilai variabel lainnya (Variabel Y).

2) Uji t

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel terikat.

(a) Menentukan hipotesis :

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan.

Ha : Adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan.

(b) Menentukan nilai t tabel

Menentukan nilai t tabel dengan tingkat keyakinan 95%, kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2.

(c) Kesimpulan

(1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $t < \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

(2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $t > \alpha$ (0,05), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

(d) Perhitungan nilai dari uji t menggunakan SPSS

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah singkat perusahaan

PT. Trimba Engineering South Sumatera atau disebut dengan TRIMBA Group berdiri pada tahun 1997 dan membangun perusahaan dengan nama PT. TRIMBA Internusa. Pada tahun 2002 divisi rekayasa perusahaan tersebut mengalami kemajuan yang sangat pesat. Akibat alasan efisiensi dan bisnis, maka didirikan sebuah perusahaan yang khusus bergerak di bidang rekayasa, yaitu PT. Trimba Engineering. PT. Trimba Engineering berlokasi di jalan Kolonel H. Burlian taman sari km 6. RT 02 RW 01 No 61 kelurahan Srijaya kecamatan Alang – alang Lebar Palembang. PT. Trimba Engineering yang digunakan sejak pertama kali berdiri hingga sekarang. Misi utama dari PT. Trimba Engineering adalah untuk memberikan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap konsumen dalam memberikan solusi dan pelayanan kepada pelanggan. PT. Trimba Engineering berkomitmen untuk menyediakan sistem dan pelayanan yang dapat memberikan keuntungan, efisiensi dan daya saing terhadap konsumen.

Adapun jenis atau bidang usaha yang dijalankan oleh PT. Trimba Engineering South Sumatera adalah sebagai berikut :

a. Jaringan selular dan nirkabel. Jaringan selular dan nirkabel ini dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu:

1) Manajemen layanan proyek (*project management services*)

Contoh dari manajemen layanan proyek adalah manajemen logistik, perencanaan jaringan, interferensi frekuensi radio, perencanaan jaringan radio, perencanaan jaringan transmisi, survey line of sight dan pengaturan lisensi frekuensi kepada Departemen Pos dan Telekomunikasi.

2) Pelaksanaan layanan (*implementation services*)

Contoh dari pelaksanaan layanan adalah perangkat instalasi untuk transcoder, Base Station Controller (BSC), Base Transceiver Station (BTS), 3G, Node B dan Radio Network Controller (RNC), microwave, penambahan kapasitas dan commissioning.

3) Pemeriksaan site dan optimisasi jaringan (*site audit and network optimization*)

Contoh dari pemeriksaan site dan optimisasi jaringan adalah drive test, network optimization, rehomeing,

repainting, testcall, aktivasi Q1 dan aktivasi EDGE (Enhanced Data Rates for GSM Evolution)

4) Manajemen pelayanan / FLM (*managed services / First Level Maintenance*)

Contoh dari manajemen pelayanan adalah pemeliharaan BSS (Base Station Subsystem), pemeliharaan CME (Civil Mechanical Electrical), perawatan dan pemeliharaan untuk jaringan selular, corrective maintenance dan preventive maintenance.

5) Pekerjaan sipil, konstruksi mekanik dan kelistrikan (*civil works, construction mechanical and electrical*)

Contoh dari pekerjaan sipil, konstruksi mekanik dan kelistrikan adalah survey site, perencanaan dasar dan terperinci, instalasi tower, shelter, grounding, antenna, alarm, dan negosiasi dengan pemilik tanah/bangunan, dan masyarakat sekitar site.

b. Kegiatan Pelatihan (*Training activities*)

Contoh dari kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh PT. Trimba Engineering adalah pelatihan keselamatan dan kesehatan.

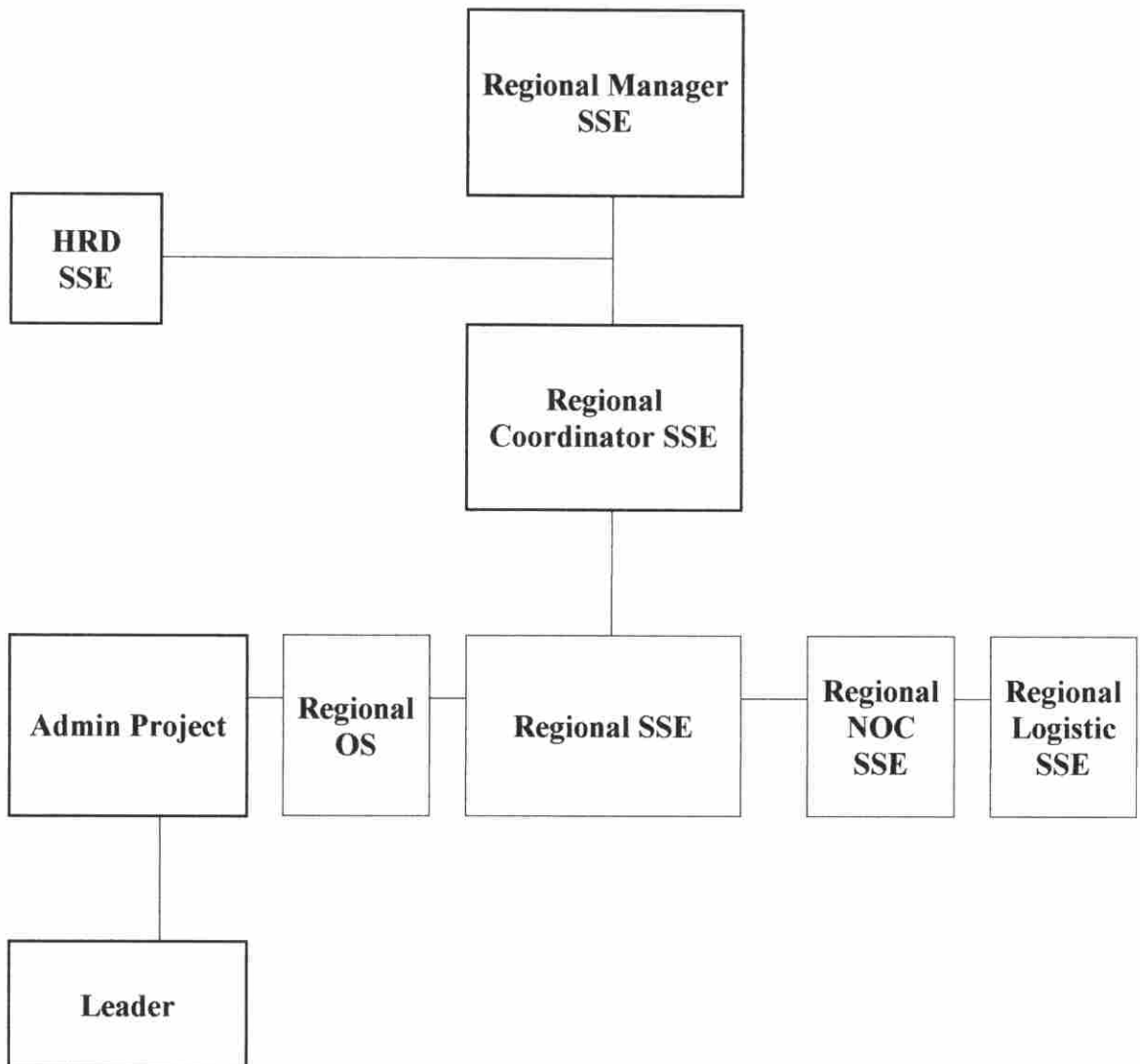
2. Struktur Organisasi Perusahaan

Perusahaan yang baik dalam menjalankan aktifitasnya harus memiliki struktur organisasi yang dibuat dan disusun dengan jelas, hal ini dimaksudkan agar struktur organisasi yang ada dapat memberikan gambaran yang jelas tentang aktifitas 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 aktifitasnya 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 PT. Trimba Engineering South Sumatera yaitu sebagai berikut :

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PT Trimba Engineering South Sumatera East



Sumber : PT. Trimba Engineering South Sumatera East, 2015

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 dngan baik sehingga tercapainya tujuan perusahann maka setiap perusahann akan dilakukan pembagian tugas dan tanggung jawab disetiap bidangnya. Demikian pula dengan perusahaan PT. Trimba Engineering South Sumatera, serta tugas dan wewenangnya yaitu sebagai berikut :

a. Regional Manajer SSE

Tugasnya :

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

b. HRD SSE

Tugasnya :

- 1) Mengurus masalah gaji karyawan
- 2) Mengupdate reimbursement pengobatan dan SPD karyawan
- 3) Mengupdate database karyawan baru dan karyawan resign

c. Regional Coordinator SSE

Tugasnya :

- 1) Mengawasi team lapangan untuk bekerja sesuai dengan keinginan customer
- 2) Membuat perencanaan terhadap tugas karyawan baik team di lapangan maupun yang dikantor.
- 3) Mengolah data dari leader-leader, os, dan admin

d. Admin Project

Tugasnya :

- 1) Mengecek Report Preventive Maintenance (PM)
- 2) Update Database PM
- 3) Update Investigation Punchlist
- 4) Update Database Punchlist

e. Regional OS

Tugasnya :

- 1) Cek database
- 2) Open TT block access & TT Stolen, update Aset management, Update Project Opration (PO)

f. Regional SSE

Tugasnya :

- 1) Cek database

- 2) Open TT block access & TT Stolen, update Aset management,
Update Project Opration (PO)

g. Regional NOC SSE

Tugasnya :

- 1) Update NE down (jumlah tower yang mati)
- 2) Support update TT (Trouble Ticket)
- 3) Summary Long time off air (BTS yang down lebih dari 4 hari)
- 4) Monitoring

h. Regional Logistic SSE

Tugasnya :

- 1) Request Material
- 2) Update Database Spare part

i. Leader

Tugasnya :

- 1) Monitoring network dan analisis TT
- 2) Monitoring progress TT BTS down
- 3) Update BTS Down by BBM
- 4) Monitoring progress dan punchlist PM

4. Gambaran Karakteristik Responden

Penelitian ini akan dilakukan pada seluruh karyawan PT. Trimba Engineering South Sumatera. Jumlah responden sebanyak 61 karyawan, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Dari

responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan posisi jabatan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	45	73,7 %
2	Perempuan	16	26,2 %
jumlah		61	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan tabel IV.1 diatas dapat dilihat bahwa PT. Trimba Engineering South Sumatera, menunjukkan responden laki-laki lebih banyak dari perempuan. Karena mayoritas karyawan perempuan lebih banyak bekerja di kantor PT. Trimba Engineering South Sumatera. Lain halnya dengan karyawan laki-laki lebih banyak bekerja di lapangan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV. 2
Distribusi Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	18 - 24 th	7	11,4 %
2	25 - 30 th	17	27,8 %
3	31 - 40 th	32	52,4 %
4	41 - 50 th	5	8,19 %
5	> 50 th	-	-
B	jumlah	61	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2015

e

Berdasarkan tabel IV.2 diatas dapat dilihat bahwa pada PT. Trimba Engineering South Sumatera, responden terbanyak berusia 31-40 tahun, karena kebanyakan karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaan PT. Trimba Engineering South Sumatera sehingga sudah berpengalaman dibidang pekerjaannya masing-masing.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.3
Distribusi Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	32	52,4 %
2	Diploma	16	26,2 %
3	S1	13	21,3 %
4	S2	-	-
Jumlah		61	100%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan jumlah karyawan pada PT. Trimba Engineering South Sumatera berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas tingkat pendidikan akhir responden adalah SMA. Hal ini dikarenakan jenis pekerjaan yang akan ditawarkan perusahaan tidak memerlukan pendidikan yang tinggi. Akan tetapi selama bekerja, perusahaan memberikan program pendidikan dan pelatihan kepada karyawan sehingga mampu menyaingi karyawan yang berpendidikan S1, hal tersebut dikarenakan jenis pekerjaan yang ditawarkan perusahaan dianggap mampu diselesaikan meskipun karyawan tersebut hanya berpendidikan SMA.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Tabel IV.4

Distribusi Berdasarkan Posisi/Jabatan

No	Jenis jabatan	Jumlah
1	Regional Manajer	1
2	HRD	1
3	CME Engineering	16
4	BSS Engineering	12
5	Admin	3
6	Leader	7
7	Regional logistic	2
8	Team Quality Control	4
9	Regional TOC/NOC	12
10	OS	2
11	Regional Coordinator	1
	jumlah	61

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2015

Berdasarkan jumlah karyawan pada PT. Trimba Engineering South Sumatera, mayoritas responden menduduki posisi/jabatan sebagai CME Engineering yaitu sebanyak 16 responden. Karena disetiap bidang pekerjaan membutuhkan banyak karyawan untuk dijadikan sebagai CME Engineering di lapangan, sehingga dalam pelaksanaan kerja pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan cepat. Lain halnya dengan posisi/jabatan yang hanya terdiri dari 1 orang karyawan, hal tersebut dikarenakan dalam pekerjaan cukup 1 orang karyawan sudah dianggap mampu untuk menyelesaikan pekerjaan.

5. Gambaran Jawaban Responden

a. Berdasarkan indikator kinerja (Variabel Y)

Tabel IV. 5

Karyawan sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan (P1)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	27	44,2 %
Setuju	26	42,6 %
Netral	8	13,1 %
Tidak Setuju	–	–
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel IV.5 dari 61 responden, responden terbanyak menjawab sangat setuju karena karyawan sudah sesuai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan diperusahaan 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.

Tabel IV.6

Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan (P2)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	17	27,8 %
Setuju	33	54,09 %
Netral	10	16,3 %
Tidak Setuju	1	1,63 %
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel IV.6 dari 61 responden. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa para karyawan mampu mencapai target sesuai dengan standar perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam proses pelaksanaan pekerjaan kerja karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin yang tinggi.

Tabel IV. 7

Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang di emban (P3)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	22	36,7 %
Setuju	20	32,7 %
Netral	19	31,1 %
Tidak Setuju	–	–
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel IV.7 dari 61 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju bahwa karyawan harus bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang telah diberikan perusahaan. Oleh karena itu para karyawan 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.

Tabel IV. 8

Fasilitas yang ada cukup membantu pekerjaan tugas (P4)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	7	11,4 %
Setuju	33	54,9 %
Netral	19	31,2 %
Tidak Setuju	2	3,27 %
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel IV.8 dari 61 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap fasilitas yang ada, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Karena demi kesuksesan sebuah perusahaan, pimpinan harus menyejahterakan karyawan yang bekerja untuknya. Salah satu cara menyejahterakan mereka adalah dengan menciptakan kenyamanan dikantor. Hal tersebut dapat meningkatkan produktifitas dan loyalitas karyawan.

Tabel IV. 9

**Arahan dari pimpinan dapat membantu kelancaran pengerjaan tugas
(P5)**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	26,2 %
Setuju	29	47,5 %
Netral	15	24,5 %
Tidak Setuju	1	1,63 %
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel IV.8 dari 61 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa arahan dari seorang pimpinan dapat membantu pengerjaan tugas dengan baik. Karena karyawan perlu diberi arahan oleh pimpinan untuk menentukan tujuan dan langkah-langkah yang harus dilakukan agar tujuan dapat tercapai

Tabel IV. 10

Kecakapan diperlukan dalam melaksanakan tugas (P6)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	18	29,5 %
Setuju	34	55,7 %
Netral	9	14,7 %
Tidak Setuju	–	–
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel IV.10 dari 61 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa kecakapan sangat diperlukan dalam melaksanakan tugas. Karena orang yang banyak kecakapan atau keahlian sangat dibutuhkan dibidang pekerjaan. Semakin besar tanggung jawab seseorang semakin banyak keahlian yang dibutuhkan.

b. Berdasarkan Indikator Disiplin Kerja (Variabel X)

Tabel IV. 11

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan (P1)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	20	32,8 %
Setuju	34	55,7 %
Netral	6	9,83 %
Tidak Setuju	1	1,63 %
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel IV.11 dari 61 responden, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa hasil kerja yang dicapai sudah sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dan sangat menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sistem kerja yang dilakukan perusahaan sudah sesuai prosedur sehingga pencapaian hasil kerja karyawan pun sudah sesuai dengan tujuan perusahaan.

Tabel IV. 12

Pimpinan perusahaan sudah memberikan teladan yang baik pada seluruh karyawan (P2)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	23	37,7 %
Setuju	31	50,8 %
Netral	7	11,4 %
Tidak Setuju	–	–
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel IV.12 dari 61 responden. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan perusahaan sudah menerapkan teladan atau contoh yang baik pada seluruh karyawannya. Maka dari itu seorang pemimpin harus mempertahankan agar karyawan di perusahaan tersebut menjadi termotivasi untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dan ini akan menimbulkan semangat kerja para karyawan sehingga kinerja karyawan pun menjadi meningkat.

Tabel IV. 13

Balas jasa yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja karyawan (P3)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	14,7 %
Setuju	33	54,1 %
Netral	19	32,2 %
Tidak Setuju	–	–
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel IV.12 dari 61 responden. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dengan pimpinan melihat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan berkategori ringan atau berat, bila pekerjaan itu ringan maka balas jasa yang diberikan disesuaikan dengan pekerjaannya, dan apabila pekerjaan itu berat maka balas jasa yang diberikan pun lebih tinggi dari pada pekerjaan yang berkategori ringan. Dalam hal ini pimpinan perusahaan telah memberikan balas jasa kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Tabel IV. 14

Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang menerapkan keadilan terhadap karyawan (P4)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	22,9 %
Setuju	29	47,5 %
Netral	18	29,5 %
Tidak Setuju	–	–
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel IV.12 dari 61 responden. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa pimpinan yang baik adalah seorang pemimpin yang selalu adil terhadap semua karyawannya. Karena seorang pemimpin yang tidak adil dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun, karena itu maka dibutuhkan posisi kepemimpinan yang menyeluruh dalam hal pemahaman sistem nilai organisasi khususnya tentang pentingnya rasa keadilan bagi karyawan.

Tabel IV. 15**Karyawan tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi (P5)**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	21	34,4 %
Setuju	21	34,4 %
Netral	18	29,5 %
Tidak Setuju	1	1,63 %
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel IV.12 dari 61 responden. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju dan setuju bahwa karyawan tetap mengerjakan tugasnya dengan baik walaupun tidak diawasi. Oleh karena itu karyawan harus mempunyai kedisiplinan yang tinggi agar tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Tabel IV. 16

Sanksi yang diberikan perusahaan berdasarkan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan (P6)

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	19,6 %
Setuju	31	50,8 %
Netral	18	29,5 %
Tidak Setuju	–	–
Sangat Tidak Setuju	–	–
Total	61	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel IV.12 dari 61 responden. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju bahwa dengan memberikan sanksi sesuai dengan kesalahan yang dilakukan karyawan maka akan mencegah terjadinya kecemburuan sosial antar karyawan agar tidak menganggap pimpinan berlaku tidak adil serta karyawan di perlakukan sama dan tidak dibeda-bedakan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

6. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengujian Validitas Data

Data yang diuji validitasnya adalah disiplin kerja (X) dan kinerja (Y). Jika hasil uji tersebut dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan taraf nyata (α) = 5% dan $n = 61$, yaitu 0,252. apabila $R_{hitung} \geq R_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya, apabila $R_{hitung} \leq R_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

a. Variabel Disiplin Kerja (X)

Tabel IV.17

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,631**	,406**	-,075	-,122	-,064	,437**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,001	,567	,350	,625	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P2	Pearson Correlation	,631**	1	,446**	,281*	-,038	-,088	,561**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,028	,772	,500	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P3	Pearson Correlation	,406**	,446**	1	,288*	,361**	,324*	,745**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	.	,024	,004	,011	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P4	Pearson Correlation	-,075	,281*	,288*	1	,408**	,413**	,636**
	Sig. (2-tailed)	,567	,028	,024	.	,001	,001	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P5	Pearson Correlation	-,122	-,038	,361**	,408**	1	,734**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,350	,772	,004	,001	.	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P6	Pearson Correlation	-,064	-,088	,324*	,413**	,734**	1	,654**
	Sig. (2-tailed)	,625	,500	,011	,001	,000	.	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL	Pearson Correlation	,437**	,561**	,745**	,636**	,676**	,654**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	61	61	61	61	61	61	61

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil analisis didapat nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 61, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,252.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,252 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

b. Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV.18

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,752**	,350**	,237	,167	,300*	,668**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,006	,066	,200	,019	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P2	Pearson Correlation	,752**	1	,446**	,209	,125	,366**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,106	,338	,004	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P3	Pearson Correlation	,350**	,446**	1	,510**	,292*	,450**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	.	,000	,022	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P4	Pearson Correlation	,237	,209	,510**	1	,518**	,338**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,066	,106	,000	.	,000	,008	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P5	Pearson Correlation	,167	,125	,292*	,518**	1	,539**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,200	,338	,022	,000	.	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P6	Pearson Correlation	,300*	,366**	,450**	,338**	,539**	1	,712**
	Sig. (2-tailed)	,019	,004	,000	,008	,000	.	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL	Pearson Correlation	,668**	,692**	,750**	,683**	,639**	,712**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	61	61	61	61	61	61	61

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari hasil analisis didapat nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 61, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,252.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai *Pearson Correlation* (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,252 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

2. Pengujian Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan reliable apabila nilai Cronbachs Alpha > 0,6. Apabila r alpha positif dan r alpha tersebut lebih dari 0,6 berarti butir dari pernyataan (variabel) tersebut adalah reliable atau dapat dipercaya, Syofian (2010 : 175)

a. Variabel Disiplin Kerja (X)

Tabel IV.19
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,677	6

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%. Menurut Sekaran dalam Prayitno (2010: 98), jika nilai cronbach's alpha item $\geq 0,6$ maka reliabel, sedangkan jika nilai cronbach's alpha item $< 0,6$ maka tidak reliabel.

Dari output di atas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* = 0,677. Karena nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel.

b. Variabel Kinerja (Y)

Tabel IV.20
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,780	6

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%. Menurut Sekaran dalam Prayitno (2010: 98), jika nilai cronbach's alpha item $\geq 0,6$ maka reliabel, sedangkan jika nilai cronbach's alpha item $< 0,6$ maka tidak reliabel.

Dari output di atas didapatkan nilai *Alpha Cronbach* = 0,677. Karena nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen dinyatakan reliabel.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel IV. 19
Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,688	,514	
	Disiplin Kerja (X)	,587	,127	,516

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil perhitungan tabel diatas melalui program SPSS, diperoleh persamaan regresi sederhana dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 1,688 + 0,587 X$$

Dimana :

Konstanta sebesar 1,688 menyatakan bahwa jika mengabaikan disiplin kerja maka skor kinerja karyawan adalah 1,688.

Koefisien regresi X sebesar 0,587 bernilai positif menyatakan bahwa setiap pertambahan satu satuan skor disiplin kerja akan menaikkan skor kinerja karyawan sebesar 0,587.

4. Uji Koefisien Determinan

Tabel IV. 20
Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,516 ^a	,266	,254	,43411

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas dengan melalui program SPSS dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai korelasi (R) diperoleh sebesar = 0,516 yang berarti bahwa hubungan atau tingkat asosiasi variabel bebas yaitu disiplin kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan adalah sedang dan memiliki arah yang positif.
- Angka *R Square* (nilai koefisien determinasi (R^2)) sebesar 0,266 memberikan makna bahwa variabel disiplin kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 26,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Tabel IV. 21
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,286	,002
Disiplin Kerja (X)	4,630	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

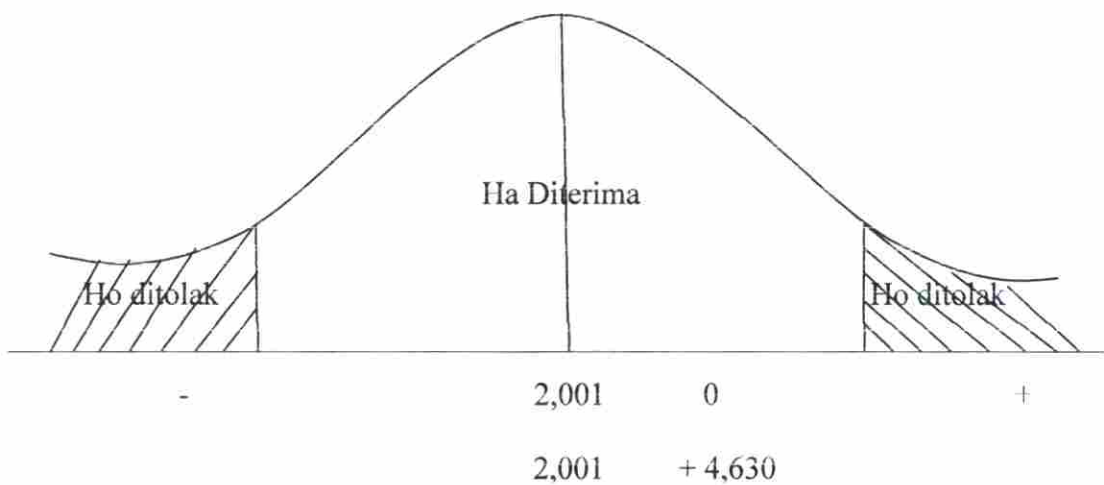
Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja (X) mempunyai hubungan positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} untuk variabel X sebesar 4,630, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,001, maka $t_{hitung} (4,630) > t_{tabel} (2,001)$. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima $t_{hitung} (4,630) > t_{tabel} (2,001)$ atau signifikan $t (0,00) \leq \alpha (0,05)$ maka ada pengaruh dan hubungan yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trimba Engineering South Sumatera, maka disiplin

kerja karyawan PT. Trimba Engineering South Sumatera harus ditngkatkan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Gambar IV.2
Kurva Uji t Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.
Trimba Engineering South Sumatera



Kurva diatas dapat dijelaskan bahwa daerah yang diarsir menunjukkan daerah penolakan terhadap H_0 dan daerah yang tidak diarsir adalah daerah penerimaan terhadap H_a . Perhitungan diperoleh t hitung sebesar $t_{hitung} (4,630) > t_{tabel} (2,001)$, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

6. Perbandingan Hasil Penelitian Dengan Hasil Penelitian Sebelumnya

Pada bagian ini penulis akan menguraikan tentang perbandingan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya, yang dapat menunjukkan perbedaan dan persamaan hasil penelitian ini dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu sebagai berikut :

- a. Perbandingan hasil penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Sureza Syahputra (2011) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. U Finance Palembang. Jika pada penelitian sebelumnya penelitian dilakukan di PT. U Finance Palembang, maka penelitian ini memilih di PT. Trimba Engineering South Sumatera sebagai tempat penelitian. Penelitian sebelumnya mempunyai persamaan dengan penelitian penulis yaitu pada variabel disiplin kerja dan kinerja, pada tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara disiplin terhadap kinerja, pada data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan metode kuisioner dan dokumentasi, analisis kualitatif dan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan perhitungan uji t. hasil dari penelitian dengan penelitian penulis sama-sama menunjukkan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja.

Perbedaan terdapat pada indikator variabel dan besarnya hasil dari perhitungan analisis regresi linear sederhana dan uji t (parsial). Penelitian sebelumnya hasil analisis regresi di dapat $Y=12,235+0,172X$, yang menggambarkan bahwa jika disiplin ditambah 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,12 satuan. Nilai konstanta 12,235 menunjukkan bahwa jika disiplin ($X=0$), maka kinerja karyawan sebesar 12,235 satuan. Hasil pengujian hipotesis didapat $t_{hitung} (2,051) \geq t_{tabel} (1,677)$. Sedangkan penelitian penulis mendapatkan hasil analisis regresi linear sederhana yaitu $Y=1,688+0,587X$, yang menggambarkan bahwa jika disiplin ditambah 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,587 satuan. Nilai konstanta 1,688 menunjukkan bahwa jika disiplin ($X=0$), maka kinerja karyawan sebesar 1,688 satuan. Hasil pengujian hipotesis didapat $t_{hitung} (4,630) \geq t_{tabel} (2,001)$. Jadi hasil dari penelitian penulis menunjukkan pengaruh dan hubungan disiplin terhadap kinerja yang lebih kuat dan positif jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

- b. Perbandingan hasil penelitian dengan penelitian yang dilakukan oleh Hopember (2011) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam. Jika pada penelitian sebelumnya penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam, maka penelitian ini memilih di PT. Trimba Engineering

South Sumatera sebagai tempat penelitian. Penelitian sebelumnya mempunyai persamaan dengan penelitian penulis yaitu pada variabel disiplin kerja dan kinerja, pada tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara disiplin terhadap kinerja, pada data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data menggunakan metode kuisioner dan dokumentasi, analisis kualitatif dan kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan perhitungan uji t. hasil dari penelitian dengan penelitian penulis sama-sama menunjukkan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja.

Perbedaannya terdapat pada indikator variabel dan besarnya hasil dari perhitungan analisis regresi linear sederhana, koefisien korelasi, dan uji t (parsial). Penelitian sebelumnya hasil analisis regresi di dapat $Y=16,85+0,482X$, yang menggambarkan bahwa jika disiplin ditambah 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,482 satuan. Nilai konstanta 16,85 menunjukkan bahwa jika disiplin ($X=0$), maka kinerja karyawan sebesar 16,85 satuan. Hasil koefisien korelasi yaitu sebesar 0,482. Hasil pengujian hipotesis didapat $t_{hitung} (9,893) \geq t_{tabel} (1,671)$. Sedangkan penelitian penulis mendapatkan hasil analisis regresi linear sederhana yaitu $Y=1,688+0,587X$, yang menggambarkan bahwa jika disiplin ditambah 1 satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,587 satuan. Nilai konstanta 1,688 menunjukkan bahwa jika disiplin

($X=0$), maka kinerja karyawan sebesar 1,688 satuan. Hasil koefisien korelasi yaitu sebesar 0,516. Hasil pengujian hipotesis didapat $t_{hitung} (4,630) \geq t_{tabel} (2,001)$. Jadi hasil dari penelitian penulis menunjukkan pengaruh dan hubungan disiplin terhadap kinerja yang lebih kuat dan positif jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Trimba Engineering South Sumatera. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis regresi linear sederhana $Y = 1,688 + 0,587 X$, artinya konstanta (*constant*) sebesar 1,688 artinya apabila disiplin (X) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya 1,688. Sedangkan nilai variabel disiplin (X) sebesar 0,587 menunjukkan bahwa jika disiplin ditambah sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,587 satuan. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap disiplin sebesar satu-satuan, maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,587 satuan. Hasil secara parsial (uji t) diperoleh hasil perhitungan yaitu $t_{hitung} (4,630) > t_{tabel} (2,001)$, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka pada bagian akhir penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi PT. Trimba Engineering South Sumatera.

Pimpinan PT. Trimba Engineering South Sumatera perlu menerapkan peraturan yang mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kedisiplinan karyawan seperti tidak mengabaikan peraturan-peraturan yang telah dibuat di perusahaan, karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan ataupun arahan bagi seseorang dalam melaksanakan tugasnya kemudian saat bekerja karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaan untuk memenuhi standar perusahaan dan bagi perusahaan untuk karyawan yang tidak memenuhi standar misalnya diberikan sanksi, agar kinerja karyawan dapat meningkat dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, sehingga kedisiplinan karyawan menjadi lebih baik dan tujuan PT. Trimba Engineering South Sumatera dapat tercapai sesuai target yang diinginkan.

Daftar Pustaka

- Sutrisno, Edy. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Hopember. (2011) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Pagar Alam*. Skripsi Tidak Diterbitkan. Palembang : FEB-UMP.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasan, M. Iqbal. (2008) *Pokok-pokok Materi Statistik 2*. Jakarta: Bumi Aksara
- Rifai, Rusdy A. (2009) *Manajemen*. Palembang : Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Syahputra, Sureza. (2011) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. U Finance Palembang*. Skripsi Tidak diterbitkan. Palembang: FEB-UMP.
- Sugiono. (2012) *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Siregar, Syofian. (2010) *Statistik Deskriptif Untuk penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013) *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Lampiran 1

Lembar Kuisisioner

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimba Engineering South Sumatera

Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah setiap dasar pertanyaan dengan teliti
2. Semua jawaban tidak ada yang benar dan yang salah sehingga yang diharapkan adalah jawaban yang sesungguhnya dari anda
3. Beri tanda contreng (√) pada salah satu pilihan jawaban anda yang menurut anda paling tepat dan sesuai dengan kondisi yang ada
4. Alternatif jawaban :
 - a. SS = Sangat Setuju
 - b. S = Setuju
 - c. N = Netral
 - d. TS = Tidak Setuju
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju

Katakteristik Responden

1. Nomor Responden :.....
2. Jenis Kelamin L P
3. Usia 18-24 th 25-30 th 31-40 th 41-50 >50
4. Pendidikan SMA D3 S1 S2
5. Jabatan :.....

Tabel 1

Kuisisioner Indikator Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan					
2	Hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan					
3	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban					
4	Fasilitas yang ada cukup membantu pengerjaan tugas					
5	Arahan dari pimpinan dapat membantu pengerjaan tugas					
6	Kecakapan diperlukan dalam melaksanakan tugas					

Sumber : Gagasan Peneliti Berdasarkan Teori, 2015

Tabel 2

Kuisisioner Indikator Kedisiplinan

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal sesuai kemampuan karyawan					
2	Pimpinan perusahaan sudah memberikan teladan yang baik pada seluruh karyawan					
3	Balas jasa yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja karyawan					
4	Pimpinan yang baik adalah pimpinan yang menerapkan keadilan terhadap karyawan					
5	Karyawan tetap bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi					
6	Sanksi yang diberikan perusahaan berdasarkan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan					

Sumber : Gagasan Peneliti Berdasarkan Teori, 2015

34	4	4	3	3	3	4	3.50	5	5	4	4	5	5	4.67
35	4	4	3	3	3	3	3.33	3	3	3	3	3	3	3.00
36	4	4	4	4	3	3	3.67	3	3	3	3	3	3	3.00
37	4	4	3	3	3	3	3.33	4	4	5	5	3	4	4.17
38	4	4	4	3	3	3	3.50	4	4	4	4	3	4	3.83
39	5	5	4	4	4	4	4.33	5	5	5	4	4	4	4.50
40	5	5	4	4	5	4	4.50	4	4	4	4	4	4	4.00
41	5	5	4	3	5	4	4.33	5	5	5	5	5	5	5.00
42	4	4	4	5	4	4	4.17	4	4	5	4	5	4	4.33
43	4	4	4	4	5	4	4.17	4	4	5	4	4	5	4.33
44	4	4	4	5	5	5	4.50	5	5	5	4	4	4	4.50
45	5	5	5	4	5	5	4.83	5	4	4	4	4	4	4.17
46	2	5	3	5	4	3	3.67	5	5	5	2	2	5	4.00
47	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	5	4	5	5	4.50
48	4	5	3	5	4	4	4.17	4	5	4	2	4	4	3.83
49	4	4	4	3	3	3	3.50	3	3	3	4	4	4	3.50
50	5	5	5	3	3	3	4.00	5	5	5	5	5	5	5.00
51	4	4	4	5	5	4	4.33	4	4	5	3	4	4	4.00
52	4	4	4	4	5	4	4.17	5	4	5	4	4	5	4.50
53	4	4	3	4	4	4	3.83	4	4	4	3	4	4	3.83
54	4	5	3	5	3	3	3.83	3	2	5	4	5	4	3.83
55	5	4	3	5	2	4	3.83	4	4	5	4	3	5	4.17
56	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	3	4	4	3.83
57	4	4	3	5	4	3	3.83	4	4	5	4	4	5	4.33
58	4	4	4	4	5	4	4.17	4	4	5	4	5	5	4.50
59	4	4	4	3	3	3	3.50	4	4	4	4	4	4	4.00
60	5	5	5	4	5	4	4.67	5	5	5	5	5	5	5.00
61	4	5	4	4	5	4	4.33	5	4	5	4	5	4	4.50

Lampiran 3

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Disiplin kerja (X)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,631**	,406**	-,075	-,122	-,064	,437**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,001	,567	,350	,625	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P2	Pearson Correlation	,631**	1	,446**	,281*	-,038	-,088	,561**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,028	,772	,500	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P3	Pearson Correlation	,406**	,446**	1	,288*	,361**	,324*	,745**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	.	,024	,004	,011	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P4	Pearson Correlation	-,075	,281*	,288*	1	,408**	,413**	,636**
	Sig. (2-tailed)	,567	,028	,024	.	,001	,001	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P5	Pearson Correlation	-,122	-,038	,361**	,408**	1	,734**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,350	,772	,004	,001	.	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P6	Pearson Correlation	-,064	-,088	,324*	,413**	,734**	1	,654**
	Sig. (2-tailed)	,625	,500	,011	,001	,000	.	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL	Pearson Correlation	,437**	,561**	,745**	,636**	,676**	,654**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	61	61	61	61	61	61	61

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,677	6

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	20	32,8	32,8	32,8
	Setuju	34	55,7	55,7	88,5
	Netral	6	9,8	9,8	98,4
	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	23	37,7	37,7	37,7
	Setuju	31	50,8	50,8	88,5
	Netral	7	11,5	11,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	9	14,8	14,8	14,8
	Setuju	33	54,1	54,1	68,9
	Netral	19	31,1	31,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	14	23,0	23,0	23,0
	Setuju	29	47,5	47,5	70,5
	Netral	18	29,5	29,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	21	34,4	34,4	34,4
	Setuju	21	34,4	34,4	68,9
	Netral	18	29,5	29,5	98,4
	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	12	19,7	19,7	19,7
	Setuju	31	50,8	50,8	70,5
	Netral	18	29,5	29,5	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlat	1	,752**	,350**	,237	,167	,300*	,668**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,006	,066	,200	,019	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P2	Pearson Correlat	,752**	1	,446**	,209	,125	,366**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,106	,338	,004	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P3	Pearson Correlat	,350**	,446**	1	,510**	,292*	,450**	,750**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	.	,000	,022	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P4	Pearson Correlat	,237	,209	,510**	1	,518**	,338**	,683**
	Sig. (2-tailed)	,066	,106	,000	.	,000	,008	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P5	Pearson Correlat	,167	,125	,292*	,518**	1	,539**	,639**
	Sig. (2-tailed)	,200	,338	,022	,000	.	,000	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
P6	Pearson Correlat	,300*	,366**	,450**	,338**	,539**	1	,712**
	Sig. (2-tailed)	,019	,004	,000	,008	,000	.	,000
	N	61	61	61	61	61	61	61
TOTAL	Pearson Correlat	,668**	,692**	,750**	,683**	,639**	,712**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	61	61	61	61	61	61	61

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,780	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	20,00	6,767	,506	,752
P2	20,23	6,613	,534	,745
P3	20,26	6,030	,586	,731
P4	20,57	6,682	,523	,747
P5	20,33	6,724	,449	,767
P6	20,16	6,706	,576	,736

Frequency Table

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	27	44,3	44,3	44,3
	Setuju	26	42,6	42,6	86,9
	Netral	8	13,1	13,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	17	27,9	27,9	27,9
	Setuju	33	54,1	54,1	82,0
	Netral	10	16,4	16,4	98,4
	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	22	36,1	36,1	36,1
	Setuju	20	32,8	32,8	68,9
	Netral	19	31,1	31,1	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	11,5	11,5	11,5
	Setuju	33	54,1	54,1	65,6
	Netral	19	31,1	31,1	96,7
	Tidak Setuju	2	3,3	3,3	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	16	26,2	26,2	26,2
	Setuju	29	47,5	47,5	73,8
	Netral	15	24,6	24,6	98,4
	Tidak Setuju	1	1,6	1,6	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuj	18	29,5	29,5	29,5
	Setuju	34	55,7	55,7	85,2
	Netral	9	14,8	14,8	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Lampiran 5

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,516 ^a	,266	,254	,43411

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,688	,514	
	Disiplin Kerja (X)	,587	,127	,516

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3,286	,002
	Disiplin Kerja (X)	4,630	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



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: umpalembang.net/feump

Email: feumplg@gmail.com

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Rabu / 12 Agustus 2015
Waktu : 13.00 – 17.00 WIB
Nama : Rachma Yanti
NIM : 21 2011 115
Program Studi : Manajemen
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRIMBA ENGINEERING SOUTH SUMATERA**

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN MENGIKUTI WISUDA

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Edy Liswani, SE, M.Si	Pembimbing	31 - 08 - 2015	
2	Hj. Mismiwati Abdullah, SE, M.P	Ketua Penguji	25 - 08 - 2015	
3	Hj. Fitantina, SE, M.Si	Penguji I	28 - 8 - 2015	
4	Edy Liswani, SE, M.Si	Penguji II	31 - 08 - 2015	

Palembang, Agustus 2015

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maltubah Nurrahmi, SE., M.Si

NIDN: 0216057001



PT. TRIMBA ENGINEERING

BUKAN DHARMA JAYA PEJATEN Jl. Raya Pasar Minggu No. 99 I, Pejaten Barat, Pasar Minggu, Jakarta Selatan - 12510
Phone : 62-21 797 5549, Fax. : 62-21 7919 0228, Email : trimba@engineer.com



Perihal : Surat Selesai Riset
Lampiran : -

Palembang, 16 Juni 2015

Surat Keterangan

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Di-

Tempat

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fritz Octa Sirait
Jabatan : Regional Manager

Menerangkan bahwa,

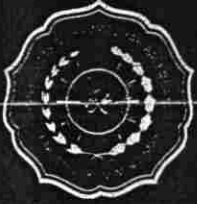
Nama : Rachma Yanti
NIM : 212011115
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Telah kami setuju untuk melaksanakan pengambilan dan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul : "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimba Engineering South Sumatera"

Demikianlah Surat Keterangan ini kami sampaikan agar dapat di gunakan sebagaimana mestinya dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,


Fritz Octa Sirait
Regional Manager Sumatera

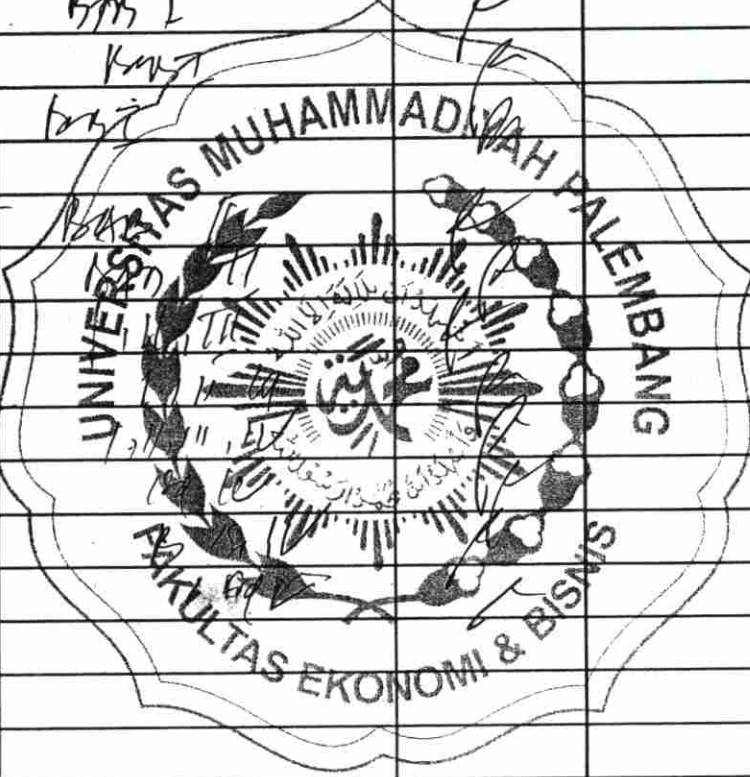


بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : Rachma Yanti	PEMBIMBING
NIM : 21 2011 115	KETUA : Edi Liswani, S.E, M.Si
PROGRAM STUDI : Manajemen SDM	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRIMBA ENGINEERING SOUTH SUMATERA	

NO.	TGL/BLTH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	15-2-01	hmm 1			hmm
2	23-2-01	hmm			
3	28-2-01	hmm			liburan ke 2
4					
5	3-3-01	hmm			hmm
6	7-3-01	hmm			dee jumah
7	17-2-00	hmm			hmm
8	20-3-00	hmm			hmm
9	6-4-01	hmm			hmm + selen
10	18-5	hmm			hmm
11	18-5	hmm			hmm S.S
12	4-6-2011	hmm			hmm
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



Maftuhah

Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Unggul dan Islami

Sertifikat

386/J-10/FEB-UMP/SHAVIII/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

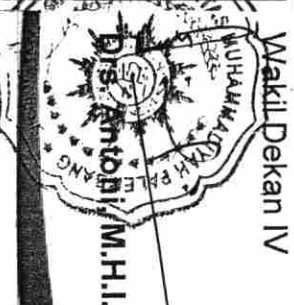
DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : RACHMA YANTI
NIM : 2120111115
PROGRAM STUDI : Manajemen

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

Palembang, 27 Juli 2015
an. Dekan

Wakil Dekan IV





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
LABORATORIUM BAHASA

Jl. Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Telp. (0711) 512637

TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Rachma Yanti
Place/Date of Birth : Palembang, October 11th, 1993
Test Times Taken : +1
Test Date : March 11th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 53
Structure Grammar : 42
Reading Comprehension : 48
OVERALL SCORE : 476

Palembang, March 12th, 2015

Head of Language Laboratory

Rini Susanti, S.Pd., M.A

NBM?NIDN. 1164932/0210098402



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI

PIAGAM

No.259/H-4/LPKKN/UMP/IX/2014

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa :

Nama : Rachma Yanti
Nomor Pokok Mahasiswa : 21 2011 115

Fakultas : Ekonomi
Tempat Tgl. Lahir : Palembang, 11-10-1993

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-7 yang dilaksanakan dari tanggal 16 Juli sampai dengan 2 September 2014 bertempat di:


Kelurahan/Desa : Sidang Emas
Kecamatan : Banyuasin III
Kota/Kabupaten : Banyuasin
Dinyatakan : LULLUS

Mengetahui

Rektor


Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.




Palembang, 15 September 2014
Ketua LPKKN,
Dr. Alhannasir, M.Si.