

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA

KARYAWAN SIBA CENTER

TANJUNG ENIM



SKRIPSI

Disusun Oleh :

MUHAMMAD IQBAL FRANATA

NIM :20110027

Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Untuk

Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

UNIVERSITAS PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG 2024

UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD IQBAL FRANATA
NIM : 20110027
Program Studi : MANAJEMEN
Mata Kuliah Pokok : SDM
Judul Proposal Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN SIBA CENTER TANJUNG ENIM

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Skripsi

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I :



Drs.Hj.Delimawati,M.Si

Pembimbing II :

M.Usman Malik,S.IP,MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Palembang

Nenny Octarinie, S.E, M.M
NIDN : 0027108201

Ka. Prodi Manajemen



Rusma Rizal, S.E, M.Si
NIDN : 0224067404

DAFTAR ISI

LATAR.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.LATAR BELAKANG	2
1.2.PERUMUSAN MASALAH	6
1.3.TUJUAN PENELITIAN	6
1.4..MANFAAT PENELITIAN	7
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1.LANDASAN	8
2.1.1.PENGERTIAN DISIPLIN.....	8
2.1.2.FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN	9
2.1.3.TUJUAN DISIPLIN KERJA.....	11
2.1.4.INDIKATOR DISIPLIN KERJA	12
2.1.5.BENTUK DISIPLIN KERJA	16
2.1.6.JENIS DISIPLIN KERJA.....	17
2.1.7.PENGERTIAN KERJA KARYAWAN	17
2.1.8.FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN.....	19
2.1.9.TUJUAN PENELITIAN KINERJA	20
2.1.10.PENGUKURAN KERJA	22
2.1.11.INDIKATOR KINERJA KARYAWAN.	23

2.1.12. JENIS - JENIS KINERJA KARYAWAN.....	24
2.2. PENGERTIAN TERDAHULU	25
2.3. KERANGKA PIKIR	27
2.4 HIPOTESIS.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 OBJEK PENELITIAN.....	29
3.2. RUANG LINGKUP	29
3.3. DESAIN PENELITIAN	29
3.4. JENIS DAN SUMBER DATA.....	30
3.5. POPULASI DAN SAMPEL.....	31
3.6. DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL ...	32
3.7. TEHNIK ANALISIS	33
3.7.1. UJI INSTRUMEN DATA	34
3.7.2. ANALISIS DESKRIPSI STATISTIK	35

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	37
4.1.1 SEJARAH PERUSAHAAN.....	37
4.1.2 VISI	37
4.1.3 MISI	38
4.2. HASIL PENELITIAN	39
4.2.1 DESKRIPSI DATA	39
4.2.2 REKAPTULASI JAWABAN RESPONDEN	44
4.2.2.1 Variable Disiplin (X).....	44
4.2.2.2 Variable Kinerja (Y).....	58
4.3. Uji Instrumen Data.....	68
4.3.1 Uji Validitas.....	68
4.3.2 Analisis Deskriptif Statistik	72

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.KESIMPULAN	77
5.2.SARAN	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan Siba Center Tanjung Enim	
Tahun 2023	5
TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
TABEL 3.1 Definisi Oprasional dan Pengukuran Variabel	33
TABEL 4.1 Deskripsi responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
TABEL 4.2 Deskripsi Respoden Berdasarkan Usia	42
TABEL 4.3 Deskripsi Respoden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
TABEL 4.4 Deskripsi respoden Berdasarkan Lama Kerja	44
TABEL 4.5 Tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki Siba Center Tanjung Enim	45
TABEL 4.6 Melaksanakan tugas sesuai dengan kemamuan yang dimiliki Siba Center Tanjung Enim.....	46
TABEL 4.7 Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan nya Siba Center Tanjung Enim	47
TABEL 4.8 Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi para bawahannya Siba Center Tanjung Enim	48
TABEL 4.9 Keadilan pimpinan sudah di terapkan dengan baik kepada inistansi Siba Center Tanjung Enim	49
TABEL 4.10 Pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawai Siba Center Tanjung Enim	50
TABEL 4.11 Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai Siba Center Tanjung Enim	51
TABEL 4.12 Pimpinan yang selalu mengawasi akan berdampak kepada kedisiplinan para pegawai Siba Center Tanjung Enim	52
TABEL 4.13 Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar Siba Center Tanjung Enim	53

TABEL 4.14 Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik dan buruknya kedisiplinan Siba Center Tanjung Enim.....	54
TABEL 4.15 Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan Siba Center Tanjung Enim	55
TABEL 4.16 Pimpinan yang berani bertindak tegas menerkan hukuman akan diakui kepemimpinannya Siba Center Tanjung Enim	56
TABEL 4.17 Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan keanusiaan dalam instansi berjalan baik Siba Center Tanjung Enim	57
TABEL 4.18 Sikap saling menghormatin antara pimpinan dan pegawai Siba Center Tanjung Enim.....	58
TABEL 4.19 Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menguasai bidang tugas yang lain Siba Center Tanjung Enim	59
TABEL 4.20 Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan otimal Siba Center Tanjung Enim	60
TABEL 4.21 Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan Siba Center Tanjung Enim	61
TABEL 4.22 Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda Siba Center Tanjung Enim	62
TABEL 4.23 Karyawan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai Siba Center Tanjung Enim	63
TABEL 4.24 Karyawan ini merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan Siba Center Tanjung Enim	64
TABEL 4.25 Karyawan ini mudah bekerja sama dengan teman-teman atau defisi yang sama Siba Center Tanjung Enim	65
TABEL 4.26 Karyawan ini memberikan saran kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja Siba Center Tanjung Enim	66

TABEL 4.27 Karyawan ini mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan Siba Center Tanjung Enim	67
TABEL 4.28 Karyawan ini mampu menyelesaikan pekerjaan melampaui target yang ditentukan oleh perusahaan Siba Center Tanjung Enim	68
TABEL 4.29 Hasil Uji Validitas Disiplin	70
TABEL 4.30 Hasil Uji Validitas Kinerja	71
TABEL 4.31 Hasil Uji Reliabilitas.....	72
TABEL 4.32 Ringkasan Model Model Summary	73
TABEL 4.33 Coefficients.....	75

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 1. KERANGKA PIKIR28

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu pegerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan perlu memperhatikan kedisiplinan karyawannya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Disiplin kerja adalah kesediaan dan kewajaran pegawai dalam melaksanakan dan mentaati segala peraturan dan ketentuan tertulis yang berlaku, dan tidak tertulis. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan baik.

Disiplin mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Manajemen kinerja secara keseluruhan harus dibangun secara berkelanjutan. Manajemen kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, evaluasi dan evaluasi kinerja pegawai untuk mencapai kinerja organisasi.

Manfaat SDM secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang.

Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, middle maupun lower.

Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang kompeten; Mampu, terampil, namun yang terpenting mau bekerja keras, Keinginan untuk mencapai hasil kerja, kemampuan, keterampilan, Keterampilan SDM tidak berarti apa-apa bagi organisasi jika mereka tidak menginginkannya Terapkan kemampuan, keterampilan dan kemampuan untuk bekerja Dia punya

Disiplin adalah fungsi keenam dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting karena tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendukung gairah kerja, semangat dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk memelihara disiplin yang baik adalah hal yang sulit, oleh karena itu perlu adanya peraturan yang benar-benar ditegakkan.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran manajer atau pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin juga merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut adanya hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard yang

ditentukan. Oleh karena itu tindakan disiplin tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong pada karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mengurangi pegawai untuk datang tepat waktu jika pegawai datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diembankan dan taat pada peraturan organisasi maka diharapkan restasi kerja karyawan meningkat.

Tabel 1.1

Rekapitulasi Absensi Karyawan

Siba Center Tanjung Enim

Tahun 2023

Bulan	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absen Karyawan				Total Kehadiran	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
				S	I	TK	Total		
Januari	95	20	1.900	35	20	3	58	1.842	3,0
Febuari	95	20	1.900	22	34	6	62	1.830	3,3
Maret	95	20	1.900	28	29	10	67	1.833	3,5
April	95	20	1.900	26	22	8	58	1.842	3,0
Mei	95	20	1.900	31	22	7	60	1.840	3,1
Juni	95	20	1.900	33	21	7	61	1.839	3,2
Juli	95	20	1.900	23	32	9	64	1.836	3,4
Agustus	95	20	1.900	35	28	6	69	1.831	3,6
September	95	20	1.900	19	36	8	63	1.837	3,3
Oktober	95	20	1.900	31	22	7	60	1.840	3,1
November	95	20	1.900	35	20	3	58	1.842	3,0
Desember	95	20	1.900	28	29	10	67	1.833	3,5
Persentase Rata-Rata Ketidakhadiran Karyawan									3,25

Sumber: Siba Center (2023)

Dari tabel di atas terlihat rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan Siba Center pada tahun 2023 sebesar 3,4% . Menurut Mudiarta (2013:97) Rata-rata persentase jumlah ketidakhadiran karyawan yang normal adalah sebesar 3% pertahun. Sedangkan yang terjadi di Siba Center ketidakhadiran karyawan di atas 3%. Hal ini berarti persentase rata-rata tingkat ketidakhadiran karyawan Siba Center Tanjung Enim cenderung belum normal karena masih di atas 3% yang menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan yang mangkir dari tugas dan tanggung jawabnya cukup tinggi.

Fenomena ini lah yang terjadi di Siba Center Tanjung Enim sehingga penelitian tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai siba Center Tanjung Enim”.

1.2. PERUMUSAN MASALAH

Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Siba Center Tanjung Enim.

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Siba Center Tanjung Enim.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi penulis

Dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi Siba Center Tanjung Enim untuk mengetahui arti pentingnya disiplin kerja, sehingga dapat mendorong semangat kinerja karyawan.

3. Bagi pihak pihak lain

Untuk menambah pengetahuan tentang manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dihasilkan persamaan $Y = 8,075 + 0,594x$ Hasil pengujian hipotesis menunjukkan t hitung 13,110 lebih besar dari t tabel 1,9858, Hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikan yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap variable kinerja.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan, penulis memberikan saran kepada Siba Center Tanjung Enim, memberikan mendisiplinkan karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti insentif dan gaji yang sangat besar akan lebih efektif untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hasibun.2013 Manajemen Sumber Daya Manusia.Cetakan ketujuh.Jakarta: PT Bumi Aksara
- Harsa Arif 2022, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Riau
- Ikhwana Pitaloka 2016,Fakultas ekonomi dan Bisnis,Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rivai,Veithzal dan Ella Jauvani Sagala 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Prktik.Edisi Kedua. Cetakan Kelima Jakarta; PT Raja Grafindo Persada.
- R.Sasti Vidia Febrianti. S 2017,Fakultas Ekonomi dan Bisnis,Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Sutrisno, Edi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono, 2017, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.



UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Siba Center Tanjung Enim

Nama Mahasiswa : Muhammad Iqbal Franata

No. Induk Mahasiswa : 20110027

Dosen Pembimbing : Dra. Hj. Delimawati, M.Si

No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing
	7/4-2024	Bab I & II	- Data pendukung yang ada Judul Skripsi Hal 6 di ganti "Siba Center" - teori diperbanyak	
	20/4 2024	Bab I & II	Acc	
	7/5-2024	Bab III	- Urutannya - Definisi operasional - penelitian terdahulu - populasi dan sampel - teknik Analisis data Kuantitatif, kuantitatif, kuantitatif, uji t - kesimpulan	
	23/5-2024	Bab III	Acc	
	30/5-2024	Bab IV, V	- Mana yang kesimpulan 2, kuantitatif, kuantitatif, uji t - Analisis kuantitatif - kuantitatif 10/10 ? kuantitatif	
	1/7-2024	Bab IV, V	Acc	

Keterangan:

- Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
- Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi



**UNIVERSITAS PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI**

Program Studi Manajemen

Status Terakreditasi "B" No. 3371/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2019

Kampus : Jalan Darmapala No. 1A Bukit Besar Palembang (30139) Telp. 440970

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Judul : **Peengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Siba Center Tanjung Enim**

Nama Mahasiswa : **Muhammad Iqbal Franata**

No. Induk Mahasiswa : **20110027**

Dosen Pembimbing : **Usman Maliki, S.IP, MM.**

No	Hari/Tanggal Bimbingan	Materi Bimbingan	Catatan Dosen Pembimbing	TTD Pembimbing

Keterangan:

1. Mahasiswa wajib bimbingan minimal 8 kali
Bila lebih dari 8 kali, kartu ini boleh dicopy
2. Kartu ini wajib dilampirkan dalam laporan skripsi

FREQUENCIES VARIABLES=usia pendidik
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created	16-JUL-2024 22:04:34	
Comments		
Input	Data	D:\penelitian24\skripsi\lqbal\dat a_lqbal.sav
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	120
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=usia pendidik /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.03

Statistics

		usia	Pendidikan
N	Valid	95	95
	Missing	25	25

Frequency Table

usia

		Frequency	Percent
Valid	< 25 tahun	11	9.2
	26 - 35 tahun	53	44.2
	> 35 tahun	31	25.8
	Total	95	79.2
Missing	System	25	20.8

Total		120	100.0
-------	--	-----	-------

Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	SLTA	8	6.7
	D3	58	48.3
	S1	29	24.2
	Total	95	79.2
Missing	System	25	20.8
Total		120	100.0

Valid Percent	Cumulative Percent
11.6	11.6
55.8	67.4
32.6	100.0
100.0	

Valid Percent	Cumulative Percent
8.4	8.4
61.1	69.5
30.5	100.0
100.0	
