

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA
CABANG TUASAN**

SKRIPSI

OLEH:

**FERISMAN GULO
15.852.0001**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM
TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA
CABANG TUASAN**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area**

OLEH:

**FERISMAN GULO
15.852.0001**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi
Sumatera Utara Cabang Tuasan

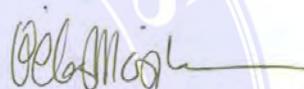
Nama : Ferisman Gulo

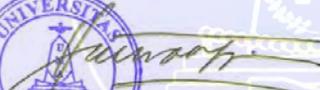
NPM : 15.852.0001

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Disetujui Oleh
Komisi pembimbing


Drs. Indra Muda, M.AP
Pembimbing I


Beby Masitho Batubara, Sos, M.AP
Pembimbing II


Dr. Heri Kusmanto, MA
Dekan


Dra. Hj. Rosmala Dewi, M.Pd
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 4 September 2019

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademi yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan plagiat dalam skripsi ini.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ferisman Gulo
NPM : 15.852.0001
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

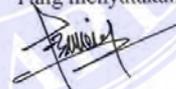
Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 4 September 2019

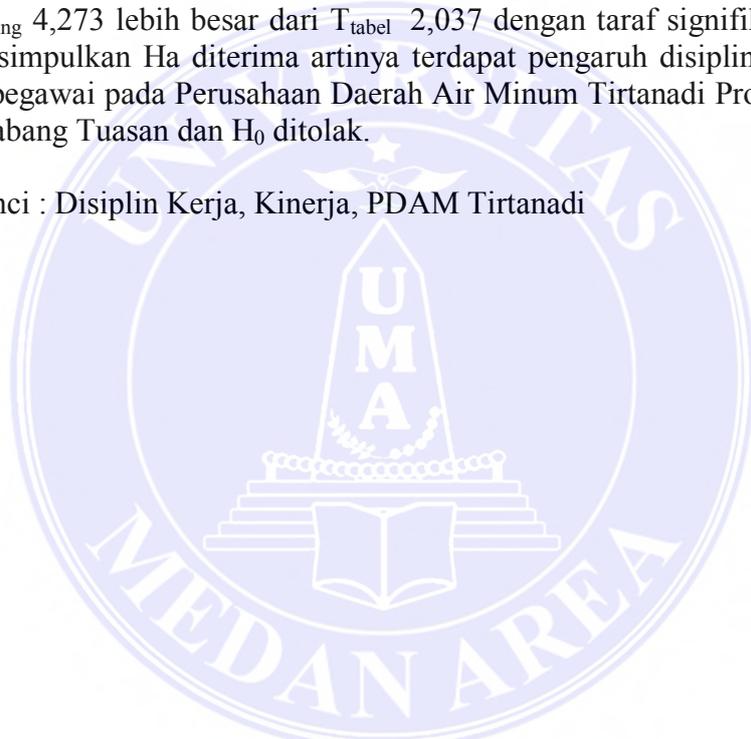
Yang menyatakan


Ferisman Gulo

ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin sangat penting diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun yang menjadi tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 34 orang dan jenis sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian dari kedua variabel dapat dilihat dari hasil korelasi product moment dimana r_{hitung} kedua variabel sebesar 0,603 lebih besar dari r_{tabel} (0,338) dan korelasi yang terjadi berada pada kategori kuat. Koefesien determinasi yang di dapat sebesar 0,363 (36,3%) dan T_{hitung} 4,273 lebih besar dari T_{tabel} 2,037 dengan taraf signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan H_a diterima artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan dan H_0 ditolak.

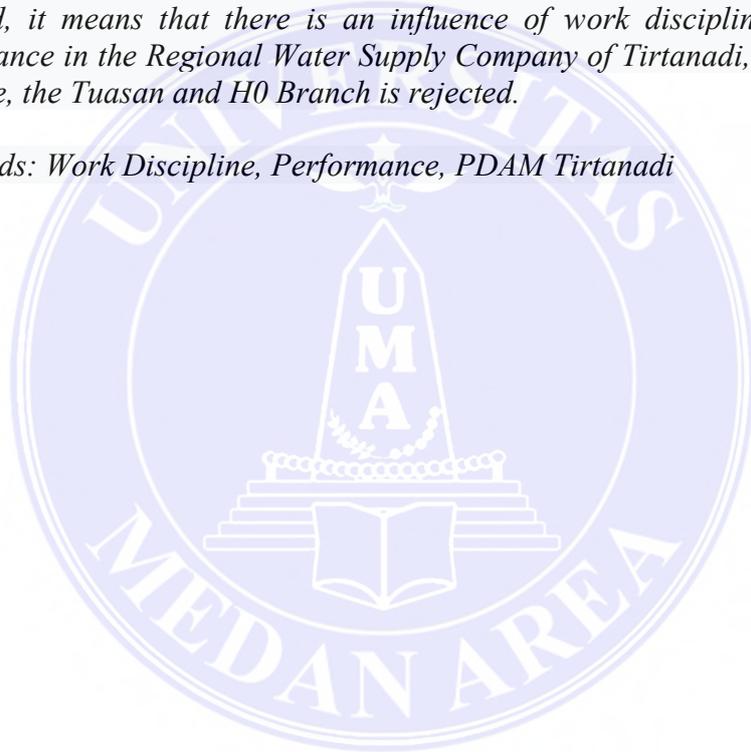
Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja, PDAM Tirtanadi



ABSTRACT

Work discipline is an employee's effort to carry out his work activities seriously. Discipline is very important to be applied in an organization or company in achieving predetermined goals. The purpose of this research is to find out how the influence of work discipline on employee performance in the Regional Water Supply Company of Tirtanadi, North Sumatra Province, Tuasan Branch. This type of research used in this study is a quantitative research method. The population in this study were 34 people and the type of sample used was saturated sampling. Based on the research results of the two variables can be seen from the results of the product moment correlation where the second count variable is 0.603 greater than r_{table} (0.338) and the correlation that occurs is in the strong category. The coefficient of determination obtained was 0.363 (36.3%) and 4.273 was greater than T table 2.037 with a significant level of 0.05. So it can be concluded H_a is accepted, it means that there is an influence of work discipline on employee performance in the Regional Water Supply Company of Tirtanadi, North Sumatra Province, the Tuasan and H_0 Branch is rejected.

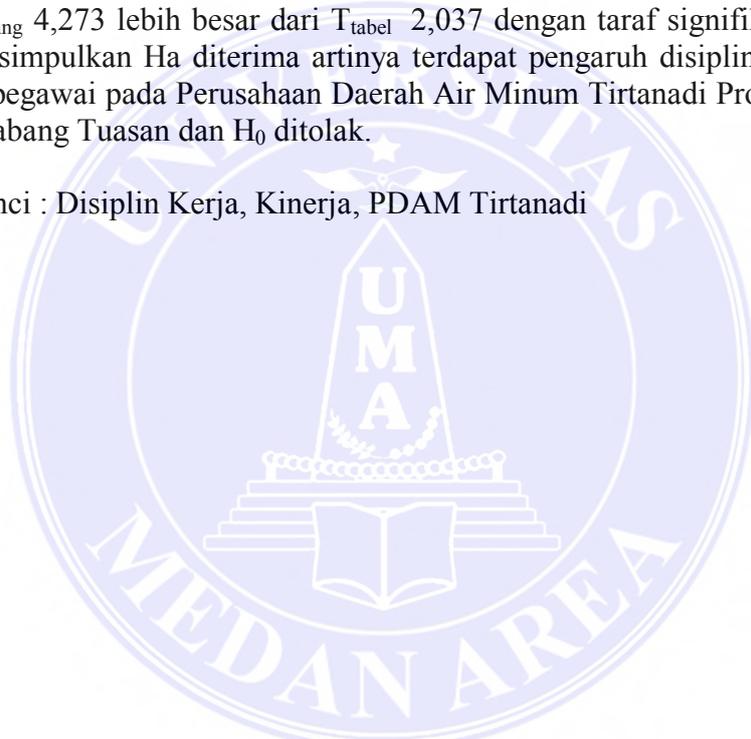
Keywords: Work Discipline, Performance, PDAM Tirtanadi



ABSTRAK

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin sangat penting diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun yang menjadi tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sebanyak 34 orang dan jenis sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Berdasarkan hasil penelitian dari kedua variabel dapat dilihat dari hasil korelasi product moment dimana r_{hitung} kedua variabel sebesar 0,603 lebih besar dari r_{tabel} (0,338) dan korelasi yang terjadi berada pada kategori kuat. Koefesien determinasi yang di dapat sebesar 0,363 (36,3%) dan T_{hitung} 4,273 lebih besar dari T_{tabel} 2,037 dengan taraf signifikan 0,05. Maka dapat disimpulkan H_a diterima artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan dan H_0 ditolak.

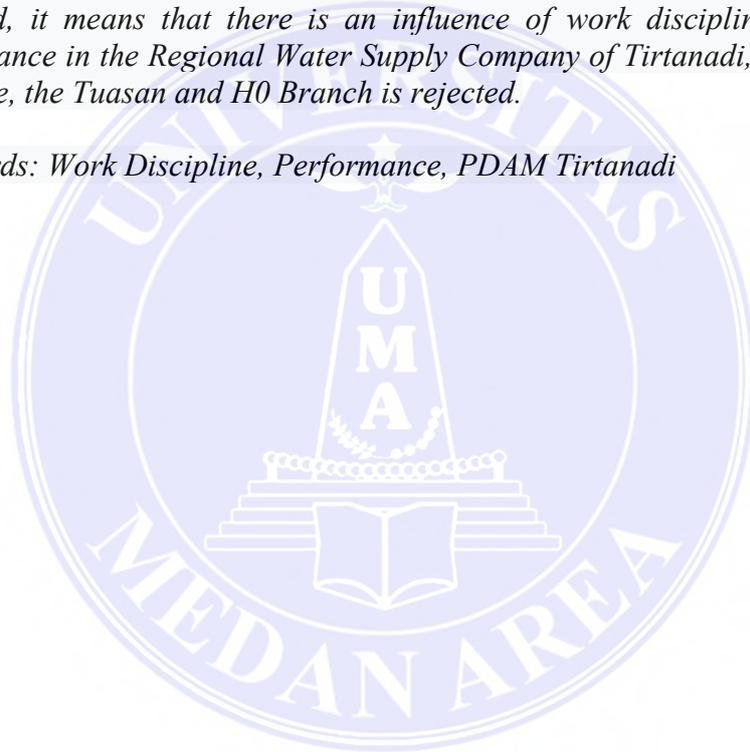
Kata kunci : Disiplin Kerja, Kinerja, PDAM Tirtanadi



ABSTRACT

Work discipline is an employee's effort to carry out his work activities seriously. Discipline is very important to be applied in an organization or company in achieving predetermined goals. The purpose of this research is to find out how the influence of work discipline on employee performance in the Regional Water Supply Company of Tirtanadi, North Sumatra Province, Tuasan Branch. This type of research used in this study is a quantitative research method. The population in this study were 34 people and the type of sample used was saturated sampling. Based on the research results of the two variables can be seen from the results of the product moment correlation where the second count variable is 0.603 greater than r_{table} (0.338) and the correlation that occurs is in the strong category. The coefficient of determination obtained was 0.363 (36.3%) and 4.273 was greater than T table 2.037 with a significant level of 0.05. So it can be concluded H_a is accepted, it means that there is an influence of work discipline on employee performance in the Regional Water Supply Company of Tirtanadi, North Sumatra Province, the Tuasan and H0 Branch is rejected.

Keywords: Work Discipline, Performance, PDAM Tirtanadi



RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir pada tanggal 5 Februari 1996 di Desa Ehosakhozi, Kecamatan Lolowau, Kabupaten Nias Selatan, Provinsi Sumatera Utara. Anak ke-5 dari 6 bersaudara yang merupakan putra dari Ayahanda Talizaro Gulo dan Ibunda Litina Gulo. Penulis beralamat di Desa Fadoro Tuhemberua Pemekaran Desa Ehosakhozi yang sekarang kecamatannya Huruna, Kabupaten Nias Selatan, Provinsi Sumatera Utara. Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis adalah sekolah di SD 078436 Duria Kecamatan Lolofitu Moi, Kabupaten Nias Barat dan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 3 Lolofitu Moi, Kabupaten Nias Barat, kemudian sekolah di SMA Negeri 1 Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat. Penulis melanjutkan pendidikan di Perguruan Tinggi Swasta di Universitas Medan Area Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan Program Studi Administrasi Publik.

Selama kuliah penulis aktif dalam organisasi internal kampus yaitu pernah menjadi pengurus PEMA FISIP UMA sebagai Sekertaris Bidang Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manuusia (PPSDM), Sekertaris Umum Forum Komunikasi Mahasiswa Nias UMA (FORKAMNIS UMA) , dan Ketua Umum Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik Universitas Medan Area (HIMAP FISIP UMA). Penulis selama menjadi mahasiswa pernah mengikuti Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara pada bulan Agustus 2018.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerahnya sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan”**. Skripsi ini merupakan tugas yang harus dilakukan oleh mahasiswa/mahasiswi jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Medan Area, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas Medan Area.

Proses penyusunan hingga terwujudnya skripsi ini, penulis banyak memperoleh dukungan, motivasi, perhatian, semangat dan bantuan dari pihak-pihak yang terlibat. Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih terutama kepada :

1. Kedua orang tua saya yang tercinta, terima kasih atas doa yang tidak hentinya untuk penulis, serta dukungan baik berupa pikiran dan materi.
2. Bapak Drs. Indra Muda, M.AP selaku dosen pembimbing 1, terima kasih telah membimbing saya dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Dra. Hj. Rosmala Dewi, M.Pd (Alm) selaku Ketua Prodi Administrasi Publik.
4. Bapak Dr. Heri Kusmanto, MA, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
5. Ibu Beby Masitho Batubara, S.Sos, MAP selaku Wakil Dekan Bidang Akademik sekaligus sebagai dosen pembimbing 2. Terima kasih telah

membimbing saya selama kuliah dan terlebih dalam penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Rholand Muary, S.Sos, M.Si selaku sekretaris. Terima kasih telah membimbing dan memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Pegawai PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Provinsi Sumatera Utara yang sudah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
9. Keluarga besar yang selalu mendukung dan memotivasi baik dari pikiran maupun materi.
10. Teman-teman Prodi Administrasi Publik Stambuk 2015, saya mengucapkan banyak terima kasih atas masukan dan dukungan yang diberikan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis juga menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan baik dalam penulisan, pengambilan referensi dan lain sebagainya. Untuk itu penulis mengharapkan masukan dan kritikan sebagai bahan evaluasi kedepannya sehingga dapat bermanfaat bagi mahasiswa sebagai panduan kedepannya.

Medan, September 2019

Penulis

Ferisman Gulo

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	4
2.1.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	6
2.1.2. Indikator-Indikator Disiplin Kerja	6
2.1.3. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	7
2.1.4. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	8
2.1.5. Pendekatan Disiplin Kerja.....	9
2.2. Pengertian Kinerja.....	10
2.2.1. Indikator-Indikator Kinerja	11
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	12

2.2.3. Manfaat Penilaian Kinerja	12
2.3. Penelitian Relevan.....	13
2.4. Kerangka Pemikiran.....	15
2.5. Hipotesis.....	16

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	17
3.2 Lokasi Penelitian.....	17
3.3 Waktu Penelitian	17
3.4 Populasi dan Sampel	19
3.4.1 Populasi.....	19
3.4.2 Sampel.....	19
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	19
3.6 Instrumen Penelitian.....	20
3.6.1 Uji Validitas	21
3.6.2 Uji Reliabilitas	22
3.7 Metode Analisis Data.....	23
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	23
3.7.1.1 Uji Normalitas	24
3.7.1.2 Uji Homogenitas.....	25
3.7.2 Korelasi Product Moment (Pearson).....	25
3.7.3 Regresi Linear Sederhana	26
3.7.4 Uji T (Test-T).....	27
3.7.5 Koefisien Determinasi.....	29

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1.	Hasil Penelitian.....	30
4.1.1	Sejarah Singkat PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.....	30
4.1.2	Visi dan Misi PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan	31
4.1.3	Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan....	32
4.1.4	Instrumen Penelitian.....	40
4.1.4.1	Uji Validitas.....	40
4.1.4.2	Uji Reliabilitas.....	46
4.1.5	Metode Analisis Data	47
4.1.5.1	Uji Asumsi Klask	48
4.1.5.1.1	Uji Normalitas	48
4.1.5.1.2	Uji Homogenitas.....	51
4.1.6	Korelasi Product Moment (Pearson)	51
4.1.7	Regresi Linear Sederhana.....	52
4.1.8	Uji T (Test-T).....	55
4.1.9	Koefesien Determinasi	57
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
BAB V	PENUTUP	
5.1	Kesimpulan.....	60
5.2	Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Pemikiran.....	16
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	18
Tabel 3.2 Skor Pendapat Responden.....	21
Tabel 3.3 Kriteria Indeks Reliabilitas	23
Tabel 4.1 Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja.....	41
Tabel 4.2 Kesimpulan Uji Validitas Variabel X (Disiplin Kerja).....	43
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kinerja.....	44
Tabel 4.4 Kesimpulan Uji Validitas Variabel Y (Kinerja)	45
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel X (Disiplin Kerja).....	46
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja).....	46
Tabel 4.7 Kesimpulan Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.....	47
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	48
Tabel 4.9 Uji Homogenitas	51
Tabel 4.10 Korelasi Product Moment.....	52
Tabel 4.11 Regresi Linear Sederhana.....	53
Tabel 4.12 Uji T (T-Test).....	56
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan.....	33
Gambar 4.2 Pengujian Normalitas Q-Q Plots Disiplin Kerja	49
Gambar 4.3 Pengujian Normalitas Q-Q Plots Kinerja.....	50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin sangat penting diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Suatu organisasi dapat mencapai tujuan dengan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Adakalanya pengetahuan pegawai tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terjadinya tindakan indiscipliner. Mengingat hal tersebut, manajemen perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mendapatkan disiplin dan kinerja yang tinggi.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Tuasan merupakan cabang dari Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pada tanggal 10 September 2009 telah ditandatangani Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara No 10 tentang Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi yang menyatakan bahwa tujuan pokok PDAM Tirtanadi adalah untuk mengelola dan menyelenggarakan pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan dan untuk mengembangkan perekonomian daerah, meningkatkan pendapatan daerah, serta meningkatkan kualitas lingkungan dengan memberikan pelayanan

pengumpulan dan penyaluran air limbah melalui sistem perpipaan dalam rangka untuk mencapai kesejahteraan masyarakat pada umumnya.

Perusahaan Air Minum Tirtanadi Cabang Tuasan membuka pelayanan administrasi perkantoran dan pelayanan masyarakat mulai dari pukul 08.00 -16.30 WIB (Senin-Jumat) sementara untuk hari Sabtu buka pukul 08.00-12.00 WIB. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organ Dan Kepegawaian Perusahaan Daerah Air Minum Bagian Keempat Kewajiban Dan Larangan Pasal 45 pegawai dilarang : a) Melakukan kegiatan yang merugikan PDAM daerah dan/atau Negara; b) Menggunakan kedudukannya untuk memberikan keuntungan bagi diri sendiri dan/atau orang lain yang merugikan PDAM; c) Mencemarkan nama baik PDAM, Daerah dan/atau Negara.

Namun demikian kenyataannya pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Tuasan masih ada sebagian yang masih belum disiplin salah satu contohnya disiplin waktu kerja dan juga masalah oknum yang kurang sopan dan tidak beretika terhadap pelanggan (Kamis,13 Desember 2018 KOMPAS.com). Hal ini terjadi karena kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan, sementara pengawasan ini termasuk dalam indikator kedisiplinan. Masalah-masalah yang seperti ini dapat mengakibatkan masyarakat menilai kinerja para pegawai kurang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dari latar belakang di atas penulis merasa tertarik mengangkat judul penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah yaitu Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat seperti:

1. Bagi peneliti sendiri, penelitian dapat bermanfaat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan.
2. Bagi Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan, dapat memberikan masukan yang baik terkait dengan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar atau referensi dalam melakukan penelitian sejenis atau penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya disiplin kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Istilah disiplin (*discipline*) dapat diartikan sebagai tertib, taat atau mengedalikan tingkah laku, penguasaan diri (kendali diri). Disiplin juga dimaknai sebagai bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional, sadar, tidak memaksakan perasaan sehingga tidak emosional. Jurnal WIGA vol.2 No.1 Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq, disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja di dalam organisasi. Disiplin dalam organisasi bersifat preventif dan korektif. Disiplin preventif tindakan yang mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap pegawai diusahakan pencegahan dan jangan sampai pegawai berperilaku negatif. Disiplin korektif adalah jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, maka kepadanya dikenai sanksi disipliner.

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:334) “disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.” Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) “mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan

seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.” Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Siagian dalam Sutrisno (2011:86) dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggungjawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2011:87), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerja dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Bagi Beach dalam Sutrisno (2011:87), “disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap aturan-aturan atau perintah yang telah ditetapkan dalam perusahaan untuk menggerakkan karyawan atau pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan fungsinya masing-masing tanpa ada unsur pemaksaan.

2.1.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:365) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu :

- a. Frekuensi kehadiran
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan
Pegawai yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja
Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan pada pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. Etika kerja
Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

2.1.2 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Melayu Hasibuan dalam Sinambela (2018:356) Pada dasarnya, banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, seperti berdisiplinan, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan.
3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai kepada perusahaan. Artinya, semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperalakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
5. Waskat (Pengawasan Melekat)
Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya.
6. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
7. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian pimpinan akan memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan.
8. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dengan terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.3 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai harus dilakukan secara adil sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dalam sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

1. Disiplin Preventif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

3. Disiplin Progresif
Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.4 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Prinsip-prinsip disiplin kerja menurut Henry Simamora dalam Sinambela (2016: 346) menjelaskan tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin pegawai, yaitu :

1. Prosedur dan kebijakan yang pasti
Kewajiban pimpinan adalah memberikan perhatian serius pada berbagai keluhan pegawai. Hal ini mendorong pertumbuhan disiplin kerja pegawai dalam organisasi. Prosedur-prosedur disiplin dimulai dari perencanaan, penetapan, sampai dengan penerapannya seyogianya mengikuti serangkaian tindakan yang sudah disepakati dari awal sehingga dapat ditegakkan. Oleh karena itu, dalam tataran implementasi, seorang pimpinan harus berpegang teguh pada aturan yang ada dan melaksanakannya dengan konsisten. Sistem disiplin perlu dirancang dengan cermat oleh pimpinan dengan melibatkan seluruh komponen anggota organisasi.
2. Tanggung jawab kepengawasan
Para pengawas biasanya bertanggung jawab untuk memulai tindakan disipliner. Sebagian besar organisasi bergantung pada saat munculnya masalah-masalah. Pengawas biasanya mempunyai otoritas mengeluarkan peringatan-peringatan verbal dan tegur-teguran lisan. Meskipun demikian, apabila dibutuhkan dapat berupa teguran tertulis. Pengawas biasanya mempersiapkan teguran dengan mengonsultasikannya kepada manajemen jenjang berikutnya.
3. Mengkomunikasikan berbagai peraturan
para pegawai hendaknya mengetahui peraturan-peraturan perusahaan dan standar, serta konsekuensi pelanggaran terhadapnya. Setiap penyelia dan pegawai hendaknya memahami secara penuh kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur disiplin. Para pegawai yang melanggar suatu peraturan atau tidak memenuhi kriteria kinerja hendaknya diberi peluang untuk mengoreksi perilaku mereka. Dalam hal ini para pegawai mesti mengetahui peraturan-peraturan sebelum bertanggung jawab pada atasannya.
4. Tanggung jawab pemaparan bukti
Individu haruslah dianggap tidak bersalah sampai dengan terbukti bahwa orang tersebut benar-benar bersalah. Perusahaan harus membuktikan bahwa pegawai nyata-nyata telah bersalah sebelum menjatuhkan hukuman. Para manager hendaknya mengumpulkan sejumlah bukti-bukti yang memungkinkan untuk menjustifikasi disiplin. Bukti itu hendak di dokumentasikan secara cermat sehingga sulit di pertentangkan.
5. Perlakuan yang konsisten
Peraturan dan hukuman mestilah diberlakukan secara tidak berat sebelah dan tanpa diskriminasi. Pemberlakuan disiplin yang tidak merata, bukan hanya dapat merusak efektivitas dari sistem disiplin, melainkan juga dapat

menciptakan perasaan dikalangan pegawai bahwa terdapat favoritisme di satu sisi dan diskriminasi di sisi lain. Konsistensi perlakuan adalah salah satu prinsip yang paling penting dan kerap diabaikan. Manajemen hendaknya tidak menghukum seseorang karena suatu pelanggaran dan tidak meniadakan pelanggaran yang sama dilakukan oleh pegawai lain.

6. Pertimbangan atas berbagai situasi
Kebutuhan akan konsistensi perlakuan tidaklah harus berarti bahwa dua orang yang melakukan pelanggaran yang identik akan selalu mendapatkan hukuman yang sama. Pelanggaran terhadap peraturan perusahaan dan pelanggaran lainnya seyogianya mempertimbangkan berbagai faktor. Situasi dalam berbagai kasus patut dipertimbangkan dan juga fakta-fakta pelanggaran. Ketepatan tindakan disipliner dan kesediaan arbitrator tidak menegakkannya kerap ditentukan oleh situasi-situasi yang melingkupinya.
7. Peraturan dan hukum yang masuk akal
Kendatipun bebas membuat peraturan-peraturan apapun, tetapi peraturan itu sepantasnya masuk akal dan normal. Sebagian besar orang bersedia menerima peraturan perusahaan sebagai legitimasi apabila peraturan tersebut berkaitan dengan operasi-operasi yang efisien dan aman, serta konsisten dengan konvensi-konvensi yang berlaku di tengah masyarakat. Hukuman-hukuman hendaknya wajar. Artinya, hukuman yang sangat keras atas pelanggaran kecil tidak akan dianggap adil oleh pegawai. Peraturan dan hukuman yang tampaknya tidak masuk akal dapat menciptakan sikap negatif terhadap disiplin dan menumbuhkan sikap tidak kooperatif di antara pegawai.

2.1.5 Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin kerja menurut Mangkunegara dalam sinambela (2016:339) yaitu :

- a. Disiplin modern yaitu pendekatan yang mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah (1) Disiplin modern merupakan sesuatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik. (2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku. (3) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya. (4) Melakukan proses terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.
- b. Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah (1) Disiplin dilakukan dengan oleh atasan kepada bawahan dan tidak ada penah peninjauan kembali bila telah diputuskan. (2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya. (3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya agar tidak mengikuti pelanggaran yang sama. (4) Peningkatan perbuatan pelanggaran

diperlukan hukuman yang lebih keras. (5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus memberikan hukuman yang lebih berat.

- c. Pendekatan disiplin bertujuan, yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, yaitu melainkan bersifat pembinaan. Untuk itu, asumsi pendekatan ini adalah (1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai. (2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, melainkan lebih mengarah pada pembentukan perilaku positif. (3) Disiplin ditunjukkan untuk perubahan perilaku yang lebih baik. (4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.2 Pengertian Kinerja

Pada dasarnya pengertian kinerja (*performance*) dapat dimaknai secara beragam. Beberapa pakar memaknainya sebagai hasil dari suatu proses penyelesaian pekerjaan, sementara yang lain memahaminya sebagai perilaku yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Jurnal riset manajemen dan akuntansi Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani, kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Barnardin dan Russel dalam Sopiah & Etta (2017:350), kinerja dapat didefinisikan sebagai berikut “ *performances defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*” (kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu).

Mangkunegara dalam Sopiah & Etta (2017:350) mendefinisikan “kinerja sebagai hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan

kepadanya”. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan. Stephen Robbins dalam Pasolong (2016:176) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Whitmore dalam Uno dan Nina (2014:60) secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian yang menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu Whitmore mengemukakan pengertian kinerja dianggapnya representatif, maka tergambarnya tanggung jawab yang besar dan pekerjaan seseorang. Pandangan lain dikemukakan King dalam Uno dan Nina (2014:61), yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu pada pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya.

Menurut Rivai dan Basri dalam Sinambela (2016:482) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa tanggapan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari kegiatan seseorang dalam menyelesaikan tugas (tanggung jawab) yang telah dibebankan kepadanya dalam jangka waktu tertentu sesuai kriteria yang telah disepakati bersama.

2.2.1 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Sopiha dan Etta (2017:151), ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

1. Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas; merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6. Komitmen kerja; merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Kinerja juga bisa berdampak pada lingkungan yang bisa mempengaruhi citra perusahaan. Kinerja pegawai pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik akan berdampak pada kepuasan pelanggan sehingga akan memberikan peningkatan kualitas pelanggan. Menurut Armstrong dalam Sopiah dan Etta (2017:352) faktor-faktor tersebut adalah:

1. *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
2. *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. *Contextual/situational factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.2.3 Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu proses suatu organisasi atau perusahaan untuk mengetahui sejauh mana pencapaian setiap pegawai dalam

menjalankan tugasnya. Secara umum tujuan penilain kinerja adalah memberikam timbal balik kepada karyawan (pegawai) dalam upaya memperbaiki kerja karyawan dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi atau perusahaan.

Setiap pegawai dalam melaksanakan kewajiban atau tugas tidak terlepas dari penilaian seorang atasan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga untuk mengetahui hasil kerja pegawai dibutuhkan pengawasan dari seorang atasan.

Menurut Rivai (2011:563) manfaat dari penilaian kinerja adalah :

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
 - a. Meningkatkan motivasi
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja
 - c. Adanya kejelasan standar hasil kerja yang diharapkan
 - d. Adanya kesempatan berkomunikasi
 - e. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
2. Manfaat bagi penilai
 - a. Meningkatkan kepuasan kerja
 - b. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan
 - c. Meningkatkan kepuasan kerja baik para manager ataupun karyawan
 - d. Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan
 - e. Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.
3. Manfaat bagi perusahaan
 - a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan
 - b. Meningkatkan kualitas komunikasi
 - c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
 - d. Meningkatkan padangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

2.3 Penelitian Relevan

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung Oleh Fudin Zainal Abiding Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti 2013. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskripif. Metode deskriptif membantu dalam membandingkan dan menguraikan data-data yang telah ditentukan atau diperoleh melalui survey

dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini sebanyak 22 orang karyawan dari populasi.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu koefisien korelasi pearson dan koefisien determinasi maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung hal ini terlihat berdasarkan hasil jawaban dari responden sebanyak 22 orang yang menjawab 9 butir pertanyaan mengenai disiplin pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung dengan jumlah rata-rata 94,2 dan juga tanggapan responden sebanyak 22 orang yang menjawab 5 butir pertanyaan mengenai kinerja pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung rata-rata sebesar 92.8.

Penelitian yang dilakukan oleh Devy Dayang Septiasari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Miikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Sekretariat Dan Bidang Industri) ejournal administrasi Bisnis, volume 5, nomor 1, 2017 : 93-106.

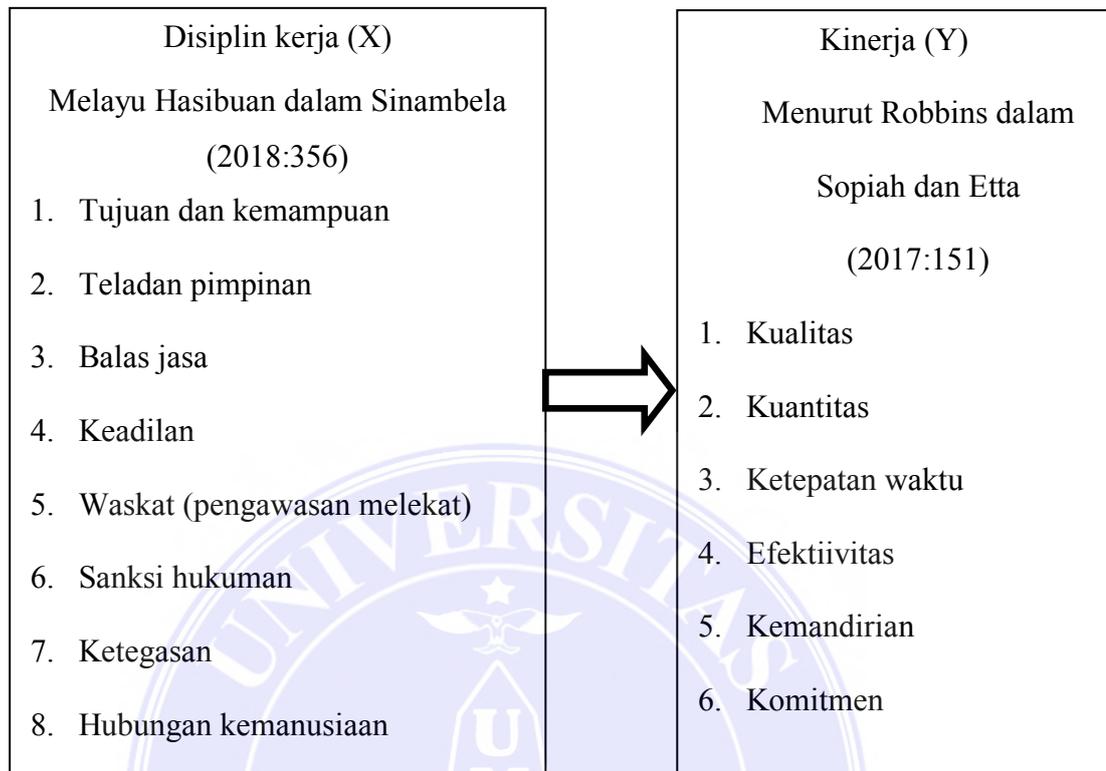
Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan hasil korelasi 0,502 yang pada tingkat hubungan sedang, hasil determinasi disiplin memberikan kontribusi sebesar 52,2% terhadap variabel kinerja, sedangkan 74,8% disebabkan oleh variabel lain dan hasil uji t hitung $3,716 > t$ tabel 1,681, berarti disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Pemikiran

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2011:5) “manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.” Werther dan Davis dalam Sutrisno (2011:4), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Maka dalam mencapai hal di atas disiplin kerja harus diperhatikan betul agar kinerja dapat sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan sebelumnya. Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) mengatakan “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Sementara kinerja menurut Barnardin dan Russel dalam Sopiah & Etta (2017:350), mendefenisikan “kineja sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu”. Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, maka digambarkan bentuk kerangka pemikiran berupa dua buah kotak yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya.

Tabel 2.1 Kerangka Pemikiran



2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Ho : Tidak Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan.

Ha : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu untuk menganalisis **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan**. Sugiyono (2015: 14) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian penulis yaitu di Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan. PDAM Cabang Tuasan Berlokasi di Jalan Tuasan No.61 Sidorejo Hilir, Medan Tembung Provinsi Sumatera Utara.

3.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan November 2018 sampai bulan September 2019 untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1

Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Nov 2018	Des 2018	Jan 2019	Feb 2019	Maret 2019	April 2019	Mei 2019	Juni 2019	Juli 2019	Agust 2019	Sept 2019
1	Penyusunan Proposal	■										
2	Seminar Proposal		■									
3	Perbaikan Proposal			■								
4	Pengambilan data/ Penelitian				■							
5	Penyusunan Skripsi					■						
6	Seminar Hasil						■					
7	Perbaikan Skripsi							■	■	■		
8	Sidang Meja Hijau											■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2015:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2010:30) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi pada penelitian yang dilakukan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan ini sebanyak 34 orang pegawai.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2015:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sementara Menurut Arikunto (2010:109) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2010:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15 % atau 20-25 % sampel atau lebih.

Berdasarkan teori dari Arikunto maka sampel dalam penelitian pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan sebanyak 34 orang pegawai.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi

Sutrisno Hadi dalam sugiyono (2015:203) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis.

2. Kuesioner (Angket)

Sugiyono (2015:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait. Arikunto (2010:231) dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, agenda dan sebagainya.

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS 22. Sugiyono (2015:134) Skala yang digunakan dalam instrumen penelitian ini skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti.

Instrumen penelitian digunakan sebagai alat pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sesuai dengan indikator dari setiap variabel penelitian yang disampaikan dan diberikan kepada masing-masing

responden yang menjadi sampel dalam penelitian pada saat observasi dan wawancara. Maka jawaban dari kuesioner tersebut dapat diberi skor sebagai berikut:

Tabel 3.2

Skor pendapat reponden

Jawaban	Nilai Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat tidak Setuju (STS)	1

Cara penilaiannya adalah dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada sejumlah responden dan responden diminta untuk memilih jawaban dari beberapa pilihan jawaban yang disediakan. Seluruh indikator dalam penilaian diukur dengan menggunakan ingkat pengukuran yaitu skala interval. Keunggulan dari skala ini adalah kategorinya memiliki urutan yang jelas berkisar dari “sangat tidak setuju” sampai dengan “sangat setuju”.

3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2015:363). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan teknik uji validitas korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh pearson. Rumus tersebut adalah :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variabel yang dikorelasikan.

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Banyaknya data

Jika harga r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dapat dikatakan item tersebut valid. Jika harga r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka dapat dikatakan item tersebut tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Susan Stainback dalam Sugiyono (2015:364) Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apa bila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Variabel-variabel tersebut dikatakan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* (Arikunto,2010:239) yaitu :

$$R_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

R_{11} = Reliabilitas instrumen/koefisien reliabilitas

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Harga r_{11} yang diperoleh diimplementasikan dengan indeks reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.3
Kriteria Indeks Reliabilitas

Kriteria Indeks Reliabilitas	Klasifikasi Nilai
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,800	Tinggi
0,400-0,600	Sedang
0,200-0,400	Rendah
0,00-2,00	Sangat renda

3.7 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2015:204) menyatakan bahwa :

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menstabilasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, mealakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono dan Agus Susanto (2015 : 318) suatu penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan model-model analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis yang diajukan pada asumsi-asumsi tertentu. Asumsi disini dapat dianggap sebagai anggapan, sehingga dapat dikatakan bahwa untuk menguji hipotesis didasarkan pada anggapan boleh atau dapat dilakukan pengujian atau tidak. Dalam uji asumsi ada pula yang menganggap sebagai uji prasarat dimana uji prasarat merupakan suatu bentuk uji pendahuluan atau syarat yang terlebih dahulu dipenuhi sebelum menggunakan dari satu analisis yang digunakan untuk menguji dari hipotesa yang diajukan.

3.7.1.1 Uji Normalitas

Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data yang dianalisis berdistribusi normal dan jika signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data yang dianalisis berdistribusi tidak normal. Penelitian ini menggunakan uji Shapiro wilk dengan rumus: Sugiyono dan Susanto (2015 : 321) Pada dasarnya penarikan sampel penelitian telah melalui prosedur *sampling* yang tepat, namun tidak tertutup kemungkinan adanya penyimpangan. Oleh karena itu terhadap sampel yang diambil terlebih dahulu perlu dilakukan uji normalitas untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

$$T_3 \left[\sum_{i=1}^k a_i (X_{n-i+1} - X_i) \right]^2$$

Keterangan :

D = Coefficient test Shapiro Wilk

X_{n-i+1} = Angka ke $n-i+1$ pada data

X_i = Angka ke i pada data

$$D = \sum_{i=1}^k (X_i - \bar{X})^2$$

Keterangan :

X_i = Angka ke i pada data

\bar{X} = Rata-rata data

3.7.1.2 Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui homogenitas variable. Uji homogenitas merupakan uji variabel berasal dari varian yang sama (homogen) atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji homogenitas yang digunakan yaitu (Sugiyono, 2015:276) :

$$F = \frac{\text{Varians Terbesar}}{\text{Varians Terkecil}}$$

3.7.2 Korelasi Product Moment (Pearson)

Korelasi product moment diperkenalkan oleh Karl Pearson sehingga sering disebut sebagai korelasi pearson. Korelasi pearson ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan linear antara dua variabel. Untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan (korelasi) akan dikonsultasikan pada kategori berikut :

0 - 0,199 : sangat lemah

- 0,02 - 0,399 : lemah
- 0,40 - 0,599 : sedang
- 0,60 - 0,799 : kuat
- 0,80 - 1,0 : sangat kuat

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $df = n-2$, maka terdapat korelasi. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $df = n-2$, maka tidak terdapat korelasi. Rumus korelasi product moment yaitu (Sugiyono, 2015:255):

$$R_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y, dua variable yang dikorelasikan

$\sum x$ = Jumlah skor item

$\sum y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

3.7.3 Regresi Linear Sederhana

Model analisis regresi linear sederhana terdiri dari dua variabel, yaitu satu variabel tak bebas dan satunya adalah variabel bebas. Variabel tak bebas biasa disebut dengan variabel kriterium dan variabel bebas disebut dengan variabel predictor yaitu variabel yang besar kecilnya menentukan pengaruhnya terhadap variabel tak bebas. Menurut Sugiyono (2014 : 237) rumus regresi linear sederhana adalah :

$$Y' = a + bX$$

Dimana :

Y' = Subyek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila $X = 0$ (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Konstanta dapat di cari dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Koefisien regresi dapat di cari dengan rumus :

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Hasil dari analisis regresi linear sederhana berupa uji F dan tingkat signifikansi yang terdapat pada tabel anova, uji T dan tingkat signifikansi pengaruh masing-masing konstruk dan koefisien determinasi pada tabel model summary.

3.7.4 Uji T (T-Test)

Uji T melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara

variabel independen terhadap variabel dependen. Uji T dapat dicari dengan menggunakan rumus (Sugiyono 2014 :214):

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan T tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig)

Jika nilai signifikansi (Sig) < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima. Jika nilai signifikansi (sig) > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis di tolak.

2. Berdasarkan Perbandingan Nilai T Hitung dengan T Tabel

Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima. Jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

3.7.5 Koefisien Determinasi

Determinasi digunakan untuk mencari pengaruh varians variabel terhadap varians variabel lain. Rumus dari koefisien determinasi yaitu (Sugiyono, 2015 : 231) :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi



BAB V

PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan. Berdasarkan hasil dari analisis data pada kedua variabel baik variabel disiplin kerja (X) dan variabel kinerja (Y) maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 36,3% dapat di lihat pada tabel koefisien determinasi sedangkan 63,7 dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji T terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat hasil uji T_{hitung} sebesar 4,273 sementara T_{tabel} sebesar 2,037 dengan taraf kesalahan 5%. Artinya $T_{hitung} (4,273) > T_{tabel} (2,037)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Faktor-faktor penghambat disiplin kerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan yaitu kurangnya pengawasan terhadap pegawai sehingga menyebabkan adanya indisipliner.

1.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai agar lebih baik lagi maka perlu pengawasan dan ketegasan dari pimpinan serta tingkat kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

2. Untuk meningkatkan kinerja, pegawai perlu meningkatkan kemampuannya dalam menemukan peluang, ide dan juga kerjasamanya harus ditingkatkan lagi agar tujuan yang sudah ditetapkan tercapai.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.

Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Pasolong, Harbani. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta

Rivai, Veitzhal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakrta: PT. Raja Grafindo Persada

Sutrisno, Edy.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Kencana.

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

----- 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : ANDI.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kulitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono dan Agus Susanto. 2015. *Teori dan aplikasi untuk analisis data penelitian*. Bandung : Alfabeta

Uno B. Hamzah dan Nina Lamatenggo, 2014. *Teori kiinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara

SKRIPSI

Faudin Zainal Abidin, 2013.*Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rekatama Putra Gegana Bandung*. Skripsi Universitas Winaya Mukti. Bandung.

Jurnal dan Website

Septiasari Dayang Devy. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi Dan Usaha Miikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Sekretariat Dan Bidang Industri)*. Ejournal administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman,

Murti, Harry. Srimulyani Veronica , Agustini. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Medan. Jurnal Riset Manajemen Dan Akutansi Vol.1.No.1*

Zainul, Hidayat. Taufiq Muchamad.2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA Vol.2 No.1*

Pelanggaran Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Cabang Tuasan, di akses pada tanggal 13 Desember 2018 dari <https://inside.kompas.com/surat-pembaca/read/57017/Oknum-PDAM-Cab-Tuasan-Medan-Tidak-Sopan-dan-Tidak-Beretika>

Sejarah Perusahaan Air Minum Tirtanadi Cabang Tuasan, diakses pada tanggal dari www.pdamtirtananadi.co.id

UNDANG-UNDANG

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 2 Tahun 2007 tentang Organ Dan Kpegawaian Perusahaan Daerah Air Minum

Dokumentasi Di PDAM Cabang Tuasan



(Gambar 1 : Lokasi penelitian di PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Provinsi Sumatera Utara)



(Gambar 2: Pegawai lagi kerja)

Tabel R

df	0.10	0.05	0.02	0.01
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761

45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542

Tabel T

Df	0.10	0.05	0.02	0.01
1	6.314	12.706	31.821	63.657
2	2.920	4.303	6.965	9.925
3	2.353	3.182	4.541	5.841
4	2.132	2.776	3.747	4.604
5	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.686	2.024	2.429	2.712

39	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.673	2.003	2.395	2.667

Tabulasi Data

Responden	Disiplin Kerja								Total	Kinerja								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	4	3	5	5	5	5	36	5	4	4	3	4	3	4	3	30
2	4	4	5	5	4	5	5	4	36	4	5	4	4	3	3	4	3	30
3	4	5	4	5	3	3	5	5	34	4	3	4	3	4	3	4	3	28
4	4	5	3	4	5	5	5	5	36	4	4	3	5	4	4	5	3	32
5	4	3	3	5	5	5	4	4	33	4	4	3	5	2	4	3	3	28
6	4	3	4	4	4	3	4	3	29	4	4	4	3	3	3	4	4	29
7	4	4	5	5	3	4	4	5	34	4	3	4	4	3	3	4	3	28
8	5	5	4	4	3	4	4	5	34	4	4	4	3	4	4	3	3	29
9	5	4	4	3	3	4	4	4	31	5	4	4	4	3	3	4	3	30
10	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	4	3	4	3	3	4	27
11	4	4	3	4	5	5	4	3	32	3	4	4	3	3	3	3	3	26
12	5	4	4	5	4	4	4	3	33	4	3	3	3	3	3	3	3	25

13	3	4	4	3	3	5	5	3	30	4	3	3	3	3	3	3	4	26
14	4	4	4	5	5	5	3	3	33	4	4	3	3	3	3	3	4	27
15	3	4	4	5	3	5	3	4	31	4	3	4	3	3	3	3	4	27
16	5	5	5	5	5	4	5	5	39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	4	4	3	4	4	3	3	30	4	3	4	4	4	4	3	3	29
18	4	5	3	3	5	3	4	5	32	4	4	3	3	4	4	3	3	28
19	4	4	5	5	4	5	3	3	33	4	5	4	4	3	3	4	3	30
20	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4	4	4	3	3	4	4	4	30
21	4	5	4	5	4	5	4	4	35	5	4	4	5	4	4	3	4	33
22	5	4	3	4	5	4	4	4	33	4	3	4	3	4	4	3	4	29
23	5	4	5	4	4	4	5	3	34	5	4	3	4	3	4	4	4	31
24	5	4	3	4	5	5	3	4	33	4	3	4	3	3	4	3	3	27
25	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	3	3	4	4	4	3	3	28
27	4	4	5	5	5	4	4	5	36	4	4	4	4	4	4	3	4	31
28	5	5	5	4	4	4	3	3	33	5	4	4	3	4	3	4	3	30
29	4	4	5	5	4	4	4	3	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	3	4	3	4	4	4	3	29
31	5	4	5	4	4	4	4	4	34	5	4	4	3	4	5	3	3	31
32	5	3	3	4	4	4	3	4	30	4	4	3	3	4	3	3	3	27
33	5	5	4	4	4	4	4	5	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
34	5	4	4	4	4	4	4	5	34	4	3	4	3	4	4	3	4	29

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan**” pada program studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area yang akan menyelesaikan tugas akhir untuk mendapatkan gelar sarjana.

Saya memohon kesediaan bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan jawaban yang sejujurnya atas pertanyaan yang tersedia dengan mengisi kuesioner berikut. Setiap jawaban serta identitas Bapak/Ibu saya jamin kerahasiaannya. Atas kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

- a. Nama :
b. Usia : Tahun
c. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
d. Pendidikan Terakhir :

B. Pertanyaan Penelitian

Beri jawaban atas pernyataan berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (✓) pada kolom yang tersedia.

Keterangan :

- STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
R : Ragu-Ragu
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

1. Kuesioner Disiplin Kerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Menurut saudara/i tujuan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan kemampuan pegawai					
2	Menurut saudara/i pimpinan dapat dijadikan sebagai teladan bagi bawahan					
3	Menurut saudara/i pemberian balas jasa yang sesuai dapat meningkatkan disiplin kerja					
4	Menurut saudara/i keadilan dibutuhkan dalam instansi/prerusahaan					
5	Menurut saudara/i dalam pelaksanaan pengawasan perlu adanya peran aktif pimpinan					
6	Menurut saudara/i sanksi hukuman dapat mempengaruhi baik/buruknya disiplin kerja					
7	Menurut saudara/i ketegasan pimpinan dibutuhkan dalam suatu instansi/perusahaan					
8	Menurut saudara/i disiplin kerja dapat tercipta jika hubungan antarpegawai berjalan dengan baik					

2. Kuesioner Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kerja					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari target perusahaan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
4	Saya mampu menggunakan sumber daya perusahaan sesuai kebutuhan					
5	Saya melaksanakan pekerjaan tanpa pimpinan di tempat					
6	Saya datang ke kantor tepat waktu					
7	Saya berusaha mencari cara untuk meningkatkan kualitas kerja					
8	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puli Hanaekan
Jabatan : Kepala Cabang PDAM Tirtanadi Cab. Tuasan

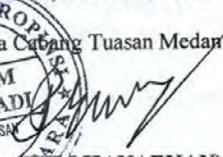
Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa /i yang beridentitas

Nama : Ferisman Gulo
NPM : 158520001
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan : Administrasi Publik
Universitas : Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian di PDAM Tirtanadi Cab. Tuasan Medan tanggal 21 Januari 2019 s/d tanggal 11 Februari 2019 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan pada yang bersangkutan untuk dipergikan seperlunya

Medan, 11 Februari 2019

Kepala Cabang Tuasan Medan

PULI HANAEKAN


Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
CABANG TUASAN
Jl. Tuasan No. 61, Medan Telp. (061) 6622120 Fax. (061) 6635477
website : www.pdamtirtanadi.co.id
email : tirtanadi@odamtirtanadi.co.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate/Jalan PBSI Nomor 1 ☎ (061) 7366876, 7360168, 7364348, 7366781, Fax.(061) 7366998 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A, ☎ (061) 8201994, Fax. (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 032-/FIS.2/01.10/2019
Lamp : -
Hal : Pengambilan Data/Riset

15 Januari 2019

Yth,
Pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
Jalan Sisingamangaraja Nomor 1, Ps. Baru, Medan

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan rekomendasi dan kesempatan kepada mahasiswa kami dengan data sebagai berikut :

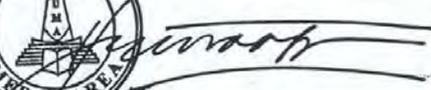
Nama : Ferisman Gulo
N P M : 158520001
Program Studi : Administrasi Publik

Untuk melaksanakan Pengambilan Data/riset ke Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, dengan judul Skripsi **"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan"**

Perlu kami sampaikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, ini merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

Selanjutnya kami mohon kiranya dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan surat keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi/lembaga yang Bapak/Ibu pimpin

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.


Meri Kusmanto, MA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

CC : File,-



tirtanadi

Nomor : 43 / SDM / 2019
Sifat :
Lampiran :
Hal : Izin Riset

Medan, 21 Januari 2019

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area

Di _____
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor : 032/FIS.2/01.10/I/2019 tanggal 15 Januari 2019 perihal Izin Riset, dengan ini disampaikan bahwa permohonan dimaksud dapat kami penuhi.

Mahasiswa/i yang disetujui untuk melaksanakan Izin Riset adalah :

Nama : Ferisman Gulo
NPM : 158520001
Prodi : Administrasi Publik
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, Jln. Sisingamangaraja XII No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

a.n. Direktur Utama
Direktur Administrasi & Keuangan
u.p.
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,



Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan 20212 Telp. +62 61 4571666 Fax. +62 61 4572771
website : www.pdamtirtanadi.co.id email : tirtanadi@pdamtirtanadi.co.id Halo Tirtanadi 1500-922