

**PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA  
PERSONIL DI KANTOR KEPOLISIAN DAERAH  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan  
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh :**

**OVI MEPITA SARI  
NIM : 11 832 0208**



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA 2013**

**JUDUL : PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PERSONIL DI KANTOR KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA**

**NAMA : OVI MEPITA SARI**

**NPM : 11 832 0208**

**JURUSAN : MANAJEMEN**



**Menyetujui :  
Komisi Pembimbing**

**Pembimbing I**

**(Drs. H. Miftahuddin, MBA)**

**Pembimbing II**

**(Dhian Rosalina, SE, M.Si)**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan**

**(Ihsan Effendi, SE, M.Si)**

**Dekan**



**(Prof. Dr. H. Syahad Afifuddin, SE, M.Ec)**

**Tanggal Lulus :**

**2013**



## ABSTRAK

**Ovi Mepita Sari, PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PERSONIL DI KANTOR KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA MEDAN, (dibawah bimbingan Bapak Drs H. Miftahuddin MBA, sebagai Pembimbing I dan Ibu Dhian Rosalina, SE, MSi, sebagai Pembimbing II).**

Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Fenomena masalah rendahnya kinerja ini terlihat juga di Kantor Kepolisian Daerah Sumatera Utara khususnya pada bagian Sekretariat Umum (SETUM). Fenomena tersebut dapat dilihat dari indikasi meningkatnya absensi karyawan, menurunnya kedisiplinan, dan meningkatnya turnover personil.

Tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah : untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja personil di Kantor Kepolisian Daerah Sumatera Utara yang berlokasi di Jl. Sisingamangaraja Km. 10,5 No. 60 Medan. Jenis penelitian yang peneliti lakukan adalah melalui penelitian kuantitatif. Data yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah data kuantitatif, sedangkan sumber data yaitu data primer yaitu data yang merupakan data yang diperoleh dari seluruh responden pada lokasi penelitian, melalui pengamatan, wawancara dan pengisian kuisioner. Teknik pengumpulan data dari penelitian ini adalah wawancara, dokumentasi, dan daftar pertanyaan sedangkan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan alat statistik regresi sederhana.

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan maka kesimpulan peneliti adalah :

1. Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja personil di Kantor Kepolisian Daerah Sumatera Utara Medan.
2. Kemampuan pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja personil di Kantor Kepolisian Daerah Sumatera Utara Medan adalah sebesar 87,0%, sisa sebesar 13,0 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

**Kata Kunci : Kedisiplinan, Kinerja dan Polda Sumut.**

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim.

Syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT karena rahmat dan hidayahNya peneliti dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Personil Di Kantor Kepolisian Daerah Sumatera Utara Medan" sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata I di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Pada kesempatan ini, sebagai rasa syukur penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua, yang selalu memberi motivasi serta Do'a dan atas perjuangan serta pengorbanan moral maupun materil demi keberhasilan ananda. Semoga apa yang ayahanda dan ibunda berikan kepada ananda berguna bagi keluarga, agama dan ananda kelak.
2. Bapak Prof. Dr. HA. Ya'kub Matondang, MA, Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Ihsan Effendy, SE, MSi, sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs H. Miftahuddin MBA., sebagai Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Dhian Rosalina, SE, MSi. sebagai Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan staf pegawai di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan selama di bangku perkuliahan.
8. Bapak Pimpinan beserta segenap staf dan personil Kantor Kepolisian Daerah Sumatera Utara Medan khususnya di bagian Sekretariat Umum (SETUM) yang telah memberikan izin dan waktu serta dana yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
9. Khusus penulis sampaikan terima kasih kepada belahan jiwa terkasih *Kakanda Andi Permana Putra*, yang selalu meluangkan waktu menemani penulis, yang dengan sabar mendengarkan keluhan penulis dan dengan penuh kasih sayang memberikan nasehat, motivasi dan dukungan kepada penulis sehingga menjadi dorongan semangat yang sangat berarti bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun sistematika penulisan. Oleh karena itu, dengan senang hati menerima kritik dan saran yang bersifat membangun, untuk perbaikan skripsi ini dimasa yang akan datang. Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, Mei 2013  
Penulis

**OVI MEPITA SARI**  
NPM : 11 832 0208

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	<b>3</b>
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	<b>3</b>
<b>D. Manfaat Penelitian</b> .....	<b>4</b>
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS</b>	
<b>A. Pengertian dan Fungsi Disiplin Kerja</b> .....	<b>5</b>
<b>B. Bentuk dan Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja</b> .....	<b>8</b>
<b>C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja</b> .....	<b>15</b>
<b>D. Penghargaan dan Sanksi Disiplin Kerja</b> .....	<b>20</b>
<b>E. Indikator Disiplin Kerja</b> .....	<b>26</b>
<b>F. Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja</b> .....	<b>28</b>
<b>G. Pengertian Kinerja Karyawan</b> .....	<b>30</b>
<b>H. Bentuk-bentuk Faktor Pendukung Kinerja</b> .....	<b>39</b>
<b>I. Penelitian Terdahulu</b> .....	<b>40</b>
<b>J. Kerangka Konseptual</b> .....	<b>42</b>
<b>K. Hipotesis</b> .....	<b>42</b>

**BAB III : METODE PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian .....	43
B. Populasi dan Sampel .....	44
C. Defenisi Operasional .....	45
D. Jenis dan Sumber Data .....	47
E. Teknik Pengumpulan Data .....	47
F. Teknik Analisis Data .....	48

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN KESIMPULAN**

A. Hasil Penelitian .....	52
B. Pembahasan .....	72

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

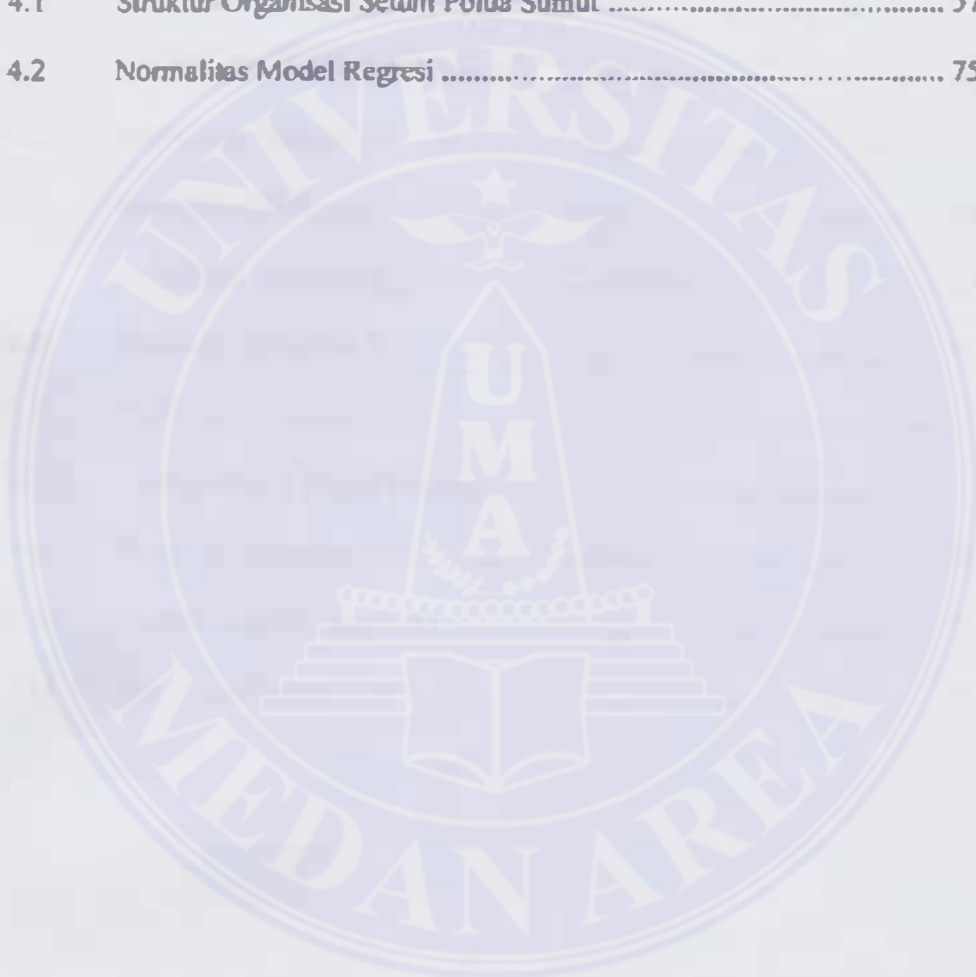
A. Kesimpulan .....	80
B. Saran .....	80

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	viii
-----------------------------	------

**LAMPIRAN**

## DAFTAR GAMBAR

No.	Keterangaa	Halaman
2.1	Kerangka Konseptual.....	42
4.1	Struktur Organisasi Setum Polda Sumut .....	57
4.2	Normalitas Model Regresi .....	75





## DAFTAR TABEL

No.	Keterangan	Halaman
3.1	Rencana Waktu Penelitian .....	43
4.1	Tabulasi Data Variabel X .....	71
4.2	Tabulasi Data Variabel Y .....	72
4.3	Item-Total Statistics X .....	73
4.4	Item-Total Statistics Y .....	73
4.5	Reliability Statistics X .....	74
4.6	Reliability Statistics Y .....	74
4.7	ANOVA .....	76
4.8	Coefficients(a) Model Regresi .....	77
4.9	Model Summary(b) .....	77
4.10	Coefficients(a) Untuk Uji t .....	78
4.11	ANOVA(b) untuk Uji F .....	79

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Organisasi didirikan untuk mencapai suatu tujuan dari setiap kegiatan. Adapun tujuan yang akan dicapai telah ditetapkan sebelumnya. Dalam usaha mencapai tujuan tersebut, diperlukan pengelolaan sumber daya organisasi yang sebaik-baiknya. Sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia.

Manusia selalu berperan aktif dan paling dominan dalam terwujudnya organisasi, karena manusia merupakan perencana, pelaksana, bahkan pengendali disetiap kegiatan dalam perusahaan, agar terwujudnya tujuan perusahaan. Faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap

Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah : peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Hal inilah yang membuat penulis untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul penelitian ini : "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Personil di Kantor Kepolisian Daerah Sumatera Utara Jl. Sisingamangaraja Km. 10,5 No. 60 Medan".

#### B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis dapat menarik suatu rumusan masalah sebagai berikut : "Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja personil di Kantor Kepolisian Daerah Sumatera Utara Jl. Sisingamangaraja Km. 10,5 No. 60 Medan?".

#### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hal yang diperoleh setelah penelitian selesai. Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah : Untuk mengetahui apakah kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja personil di Kantor Kepolisian Daerah Sumatera Utara Jl. Sisingamangaraja Km. 10,5 No. 60 Medan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiningsih, Asri. 2005. **Belajar dan Pembelajaran**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Echols, John M. dan Hasan Shadily, 2005, **Kamus Inggris Indonesia**, Gramedia, Jakarta
- Elvira Ijandinegara. 2010, **Pengaruh Faktor-faktor Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Gajaco Utama di Makassar**. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Anjajaya, Makassar.
- Fathoni, Abdurahmat, 2006, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Fahmi, Irham, 2010, **Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi**, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Handoko, T. Hari. 2008. **Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia**. edisi kedua. Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan Malayu S.P. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Indrakusuma, Amir, 2000, **Pengantar Ilmu Pendidikan, Usaha Nasional**, Surabaya.
- Liswaty Pijjara, 2009, **Analisis Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga (Dispora) Kabupaten Jeneponto**. Skripsi Fakultas Ekonomi Hasanuddin, Makassar.
- Mahmudi, 2005, **Manajemen Kinerja Sektor Publik**. UPP AMP YKPN, Yogyakarta.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005, **Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia**, Penerbit : Aditama, Bandung.
- \_\_\_\_\_, 2009, **Pencapaian dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit : Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira Shafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**. Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Purwanto, M. Ngalim, 2006, **Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai, Veithzal 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Edisi Pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadirwiryo. Siswanto, 2002, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administrasi dan Operasional)**, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

- Saydam, Ghazali, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Binarupa, Jakarta.
- Siagian P. Sondang, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Snicket, Lemony, 2008, *A Series of Unfortunate*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. **Metode Penelitian Administrasi**, Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2009. **Metode Penelitian Bisnis**. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Supriyono. Achmad Sani, 2010, **Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : UTN Maliki Press, Malang.
- Ianuwidjaja. William, 2010, **101 Tips Kilat Baha Usaha Langsung Meraih Laba**, Media Pressindo, Yogyakarta.
- Toguno, 2004, **Budaya Kerja**. PT Golden Terayon Press, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 Tahun 2010 tentang **Disiplin Pegawai Negeri Sipil**.

Lampiran Kuesioner

PERTANYAAN UNTUK PENELITIAN

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	KS	TS
		5	4	3	2	1
X	<b>DISIPLIN KERJA</b>					
1	Gagasan-gagasan baru dan orisinal didorong sangat menjunjung tinggi kedisiplinan					
2	Disiplin ditegakkan supaya dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya					
3	Dengan disiplin kerja tinggi maka produktifitas akan maksimal					
4	Disiplin akan menghambat pekerjaan					
5	Disiplin akan ditengakkan bila ada atasan ditempat					
6	Disiplin mendorong memelihara serana dan praserana kantor					
7	Dengan disiplin akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif					
8	Dengan disiplin dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku					
9	Dengan menjunjung tinggi kedisiplinan akan membuat karyawan berprestasi untuk menciptakan situasi persaingan yang sehat					
10	Menyelesaikan pekerjaan karena inisiatif diri sendiri					
Y	<b>KINERJA PERSONIL</b>					
1	Para karyawan mendorong untuk memikirkan diri mereka sendiri					
2	Kita menyimpang dari kebijakan dan prosedur yang benar					
3	Produktifitas terganggu karena perencanaan yang buruk					
4	Anda mengetahui apa yang diharapkan dari anda					
5	Adanya tekanan untuk bekerja					
6	Standar kinerja ditetapkan dengan tinggi					
7	Anda dihargai karena bekerja dengan baik					
8	Orang-orang dipromosikan berdasarkan kinerja mereka					
9	Adanya sikap kerja sama antara manajemen dan para karyawan					
10	Gagasan-gagasan baru dan orisinal didorong					

"terima kasih"