

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN PT PLN WILAYAH SULSELBAR**

Diajukan oleh :

IBNU SAYYIDI

4517012098



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan PT. PLN Wilayah Sulselbar

Nama Mahasiswa : Ibnu Sayyidi

Stambuk/NIM : 4517012098

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

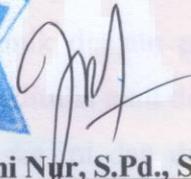
Tempat Penelitian : PT. PLN Wilayah Sulselbar

Telah disetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

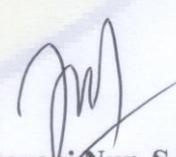
Mengetahui dan Mengesahkan:
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Bosowa**

**Ketua Program Studi
Manajemen**




Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan :

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ibnu Sayyidi

No.Stambuk : 4517012098

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Displin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
PT. PLN Wilayah Sulselbar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naska ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan dapat tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 4 Februari 2022

Mahasiswa yang bersangkutan



Ibnu Sayyidi

PENGARUH DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT PLN WILAYAH SULSELBAR

**Oleh :
IBNU SAYYIDI**

**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa**

ABSTRAK

IBNU SAYYIDI.2022.Skripsi.Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN Wilayah Sulselbar dibimbing oleh Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., MH dan Indrayani Nur, S.Pd.SE,M.Si.

Objek penelitian ini adalah PT PLN Wilayah Sulselbar. Sampel data diambil dengan menggunakan kuesioner kepada 33 responden yang merupakan karyawan PT PLN Wilayah Sulselbar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN Wilayah Sulselbar sebesar 22%, sedangkan besarnya pengaruh dari variabel lain yaitu sebesar 78%. Artinya variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang lebih besar daripada variabel disiplin kerja.

Kata kunci :disiplin kerja,kinerja karyawan

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE IN INCREASING EMPLOYEES
PERFORMANCE OF PT PLN WILAYAH SULSELBAR***

By:

IBNU SAYYIDI

Department of Management Faculty of Economics and Business

ABSTRACT

IBNU SAYYIDI.2022. The Effect Of Work Discipline In Increasing Employees Performance Of PT PLN Wilayah Sulselbar supervised by Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., SH., M.Si., MH dan Indrayani Nur, S.Pd.SE,M.Si.

The object of this research is PT PLN Wilayah Sulselbar. Data samples were taken using a questionnaire to 33 respondents who are employees of PT PLN Wilayah Sulselbar. The type of research used is quantitative research with simple linear regression.

The results showed that the influence of work discipline on employee performance at PT PLN Wilayah Sulselbarr by 22%, while the magnitude of the influence of other variables that is equal to 78%. This means that other variables that are not included in this study have a greater influence than the work discipline variable.

Keywords: work discipline, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah swt atas berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan sebuah skripsi yang berjudul “Pengaruh Displin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. PLN Wilayah Sulselbar)”. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan akan kemampuan yang dimiliki penulis, baik dari materi, penulisan, maupun sistematika pembahasannya. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun guna perbaikan skripsi ini, penulis akan menerima dengan senang hati. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, baik berupa bimbingan, saran, data, maupun dukungan moril. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar - besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. M Saleh Palu, M. Eng selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibunda Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., selaku Pembimbing I penulis yang telah memberikan bimbingan dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibunda Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si selaku Pembimbing II penulis yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan nasehat dalam penyusunan skripsi ini.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar yang telah memberikan ilmu dan pendidikannya kepada penulis sehingga wawasan penulis bisa bertambah serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar, terimakasih atas bantuannya dalam pengurusan administrasi.
7. Ayahanda, Ibunda dan saudara-saudaraku yang telah mendoakan serta memberikan motivasi baik secara material maupun spiritual.
8. Karyawan PT. PLN Wilayah Sulselbar tempat penulis melaksanakan penelitian. Terimakasih atas waktu yang diberikan dan data serta penjelasan yang diberikan.

9. Segenap pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Terimakasih atas doa, motivasi dan bantuannya. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih terdapat berbagai kelemahan sehingga sangat diharapkan saran dan kritikan yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan apa yang penulis telah lalui bukanlah sebuah akhir, akan tetapi awal dari munculnya sebuah tantangan yang lebih nyata.

Makassar, 4 Februari 2022

Penulis

Ibnu Sayyidi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kerangka Teori.....	6
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.4 Indikator Sumber Daya Manusia	9
2.1.5 Pengertian Displin Kerja	10
2.1.6 Bentuk dan Jenis Pelaksanaan Sanksi	12
2.1.7 Faktor-Faktor Disiplin Kerja	16
2.1.8 Macam-Macam Displin Kerja	17
2.1.9 Pendekatan Disiplin Kerja.....	19
2.1.10 Indikator Displin Kerja	19
2.1.11 Kinerja Karyawan	20
2.1.12 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	22
2.1.13 Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan	24
2.1.14 Indikator Kinerja Karyawan.....	25

2.2 Kerangka Pikir	28
2.3 Hipotesis	29
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	30
3.2 Jenis dan Sumber Data	30
3.2.1 Jenis Data	30
3.2.2 Sumber Data	30
3.3 Metode Pengumpulan Data	31
3.4 Populasi dan Sampel	32
3.5 Metode Analisis Data	33
3.6 Definisi Operasional	36
BAB IV HASIL PENELITIAN	37
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	37
4.1.1 Sejarah Perusahaan	37
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	40
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	41
4.1.4 Uraian Tugas	42
4.2 Analisis Data Penelitian	51
4.2.1 Karakteristik Data Responden	51
4.3 Analisis Data	53
4.3.1 Uji Validitas Data	53
4.3.2 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	55
4.3.3 Koefisien Determinasi	56
4.3.4 Uji Statistik T	57
4.3.5 Uji Statistik F	59
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pikir	25
--------------------------	----



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT PLN Wilayah Sulselnbar	3
Tabel. 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.3 Uji Validitas Data Displin Kerja	52
Tabel 4.4 Uji Validitas Data Kimerja Karyawan	53
Tabel 4.5 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana	54
Tabel 4.6 Koefisien Determinasi (R^2)	55
Tabel 4.7 Uji Statisttik F	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Didalam suatu perusahaan atau organisasi baik itu milik pemerintah maupun swasta tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawannya rendah. Oleh karena itu produktivitas menjadi sangat penting yang harus selalu ditingkatkan oleh pihak perusahaan agar dapat menunjang dan mendorong produktivitas yang baik. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting karena jalannya operasional perusahaan dapat dilakukan dengan baik karena adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan tidak jarang pimpinan perusahaan mengambil langkah-langkah maupun strategi yang dapat meningkatkan kinerjanya.

Tingkat persaingan usaha semakin hari mengalami peningkatan. Dengan kondisi seperti saat ini memacu tiap-tiap perusahaan mempertahankan kelangsungan organisasinya. Untuk bertahan pada kondisi persaingan yang tinggi saat ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan. 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

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat mengukur sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja kerja karyawan diukur melalui total output yang dihasilkan yang dilakukan pekerjaannya. Karyawan tersebut akan dikatakan produktif apabila ia mampu menyelesaikan target yang telah ditetapkan didalam perusahaan. Pada umumnya setiap perusahaan menginginkan agar para karyawannya yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, oleh karena itu diharapkan agar setiap karyawan dapat memiliki sikap disiplin yang tinggi didalam bekerja sehingga produktivitas pun dapat meningkat.

Disiplin kerja diartikan sebagai sikap atau bentuk dari pengendalian diri karyawan dalam mentaati suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Suatu tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, karena kedisiplinan yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku, oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dalam unsur sumber daya manusia.

Tabel 1.1
JUMLAH KARYAWAN PT PLN WILAYAH SULSELBAR

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Total
1.	Laki-laki	162	162
2.	Perempuan	120	120
Jumlah		51	282

Sumber: PT PLN wilayah Sulselnbar, 2021

PT PLN wilayah Sulselnbar merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki tugas untuk memasok dan menyalurkan listrik ke masyarakat. Penyaluran listrik yang dilakukan oleh PT PLN Wilayah Sulselbar tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, akan tetapi juga kebutuhan industri baik itu industri besar maupun industri kecil. Oleh karena itu, karyawn PT PLN wilayah Sulselbar dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik dalam menyelesaikan setiap tugas tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai oleh peraturan yang ditetapkan. PT PLN Wilayah Sulselbar terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya guna memberi kepuasan kepada pelanggan.

Berdasarkan erdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, karena perusahaan mempunyai masalah yang kompleks dalam hal sumber daya manusia, khususnya mengenai masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana seringkali karyawan masih ada yang belum mentaati disiplin jam kerja, seperti mereka masuk kantor setelah jam 08.00 Wita dan pulang sebelum jam 17.00 Wita, selain itu masih ada karyawan yang tidak mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku pada perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan mengalami penurunan.

Sehingga dengan menurunnya kinerja karyawan maka perusahaan harus menerapkan kedisiplinan karyawan, yakni dengan mematuhi segala peraturan atau

tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah : peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan dasar 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 uraian diatas, penulis tertatik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PT PLN WILAYAH SULSELBAR”**.

1.2 Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kehadiran di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wikayah Sulselbar?
2. Apakah ketaatan pada peratuan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wilayah Sulselbar?
3. Apakah ketaatan pada standar kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Wilayah Sulselbar?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah , maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh di tempat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wilayah Sulselbar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh peraturan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wilayah Sulselbar

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh standar kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Wilayah Sulselbar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat tambahan bagi :

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan pada instansi.

2. Kantor/ instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan bagi kantor/instansi dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut pada kinerja karyawan.

3. Akademik

Memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen sumber daya manusia, bagi pengembangan penelitian di bidang kajian sumber daya manusia serta penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Batjo dan Mahidin (2018:1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompesasian, pengintegrasian, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

Menurut Suryani dan John (2019:2) Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan aset yang paling berharga dalam organisasi yaitu orang yang bekerja disana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Handoko dalam suryani dan john (2019:3) Manajemen sumber daya manusia di artikan pula sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Muhdar (2020:16) Manajemen sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat didalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Rachmawati dalam Muhdar (2020:20) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengoperasian,

pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai sebagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis menarik kesimpulan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto dalam Suryani dan John (2019 : 5 – 7) menyebutkan bahwa kedua fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Fungsi Manajerial, di bagi menjadi empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
- b. Fungsi Operasional, di bagi menjadi enam aktifitas yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Riniwati (2016:44) menyatakan bahwa fungsi manajemen SDM sama dengan fungsi manajemen secara umum yaitu : (1) Fungsi Manajerial meliputi perencanaan (Planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing) dan pengendalian (controlling); (2) Fungsi Operasional, meliputi pengadaan tenaga kerja (SDM), pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suryani dan John (2019:19-20) adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Tujuan social (societal objectives) menyangkut tanggung jawab social dan masyarakat yang mana organisasi harus meminimalkan dampak negatif dari aktifitas yang dilakukannya yang menyangkut diskriminasi, keamanan atau bidang lain yang menjadi perhatian masyarakat.
- b. Tujuan organisasi (organizational objectives) banyak organisasi telah mengakui peran manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan efektifitas organisasi mereka dimana manajemen sumber daya manusia telah membantu organisasi dalam mencapai tujuannya melalui kegiatan atau aktivitas yang dilakukannya.
- c. Tujuan fungsional (functional objectives) berfungsi untuk memelihara kontribusi seluruh level yang ada dalam organisasi termasuk peran bagian sumber daya manusia. Seluruh divisi haruslah sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk bersama-sama mencapai tujuan.
- d. Tujuan pribadi (personal objectives) tujuan ini membantu seluruh karyawan mencapai tujuan mereka secara pribadi seperti jenjang karir dan promosi melalui peran serta mereka untuk organisasi.

Menurut Sunyoto dalam Ajabar (2020:5-6) ada empat tujuan manajemen sumber daya manusia ada empat tujuan Manajemen SDM, yaitu :

1. Tujuan sosial, tujuan sosial sumber daya manusia adalah tentang tanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat.

Dalam praktiknya organisasi harus menjadi bagian dari masyarakat. Organisasi dan efektif selama menjalankan aktivitas yang di utuhkan masyarakat. Masyarakat mengharapkan suatu organisasi dapat mematuhi hukum dan norma moral yang berlaku.

2. Tujuan Organisasi, tujuan fungsional sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional, tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan mempertahankan kontribusi depertemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan organisasi.
4. Tujuan Pribadi, tujuan pribadi manajemen sumber daya manusia adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.1.4 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2018:10) indikator dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan.
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan.
5. Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

2.1.5 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Berikut adalah pengertian-pengertian disiplin kerja menurut para ahli diantaranya sebagai berikut ini : Menurut Hasibuan (2016:44) Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2016:86) Disiplin Kerja sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan perusahaan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Siagian (2016:278) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku

kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Supaya organisasi berfungsi secara efektif, orang-orangnya mestilah dibujuk/dipikat agar masuk dan bertahan di dalam organisasi, mereka harus melakukan tugas-tugas peran mereka dengan cara yang andal, dan mereka harus memberikan kontribusi spontan dan perilaku inovatif yang berada di luar tugas formal mereka. Tiga perilaku dasar itu hendaknya disertakan dalam penilaian kinerja. Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sanyoto dalam Mangkunegara (2016) adalah :

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah..

2.1.6 Bentuk Dan Jenis Pelaksanaan Sanksi

Disiplin Kerja Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menempati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

Pengenaan sanksi kepada para pelanggar disiplin, tergantung pada tingkat pelanggaran yang telah dilakukan. Pelanggaran disiplin berupa sering terlambat tentu lebih ringan sanksinya daripada sanksi yang dikenakan kepada karyawan yang sering mangkir tidak masuk kerja. Sanksi bagi karyawan yang tidak mau bekerja tentu lebih berat daripada sanksi bagi pelanggar disiplin yang tidak mau memakai pakaian seragam dan sebagainya.

Dengan demikian, penerapan sanksi itu sebaiknya diatur dengan menampung usulan atau masukan yang berasal dari para karyawan sendiri. Sehingga bila mereka diikut sertakan dalam menyusun sanksi itu sedikit banyak akan dapat mengurangi ketidakdisiplinan itu sendiri. Sanksi yang paling tepat dan bisa diterapkan adalah sanksi berupa pengurangan hak-hak imbalan karyawan itu

sendiri, seperti pengurangan gaji, penurunan gaji, dan sebagainya sehingga bagi mereka benar-benar akan terasa pengaruh sanksi itu bagi diri dan keluarganya.

Dengan adanya bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana :

- a) Tingginya rasa kepeduliannya karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
- b) Tinggi semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
- c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- e) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas para karyawan Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat atau kelesuan, dan ketakutan pada penyelia. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas, adalah sebagai berikut :

- a. Untuk memperbaiki pelanggar
- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan – kegiatan yang serupa.

- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif
Bentuk tindakan pendisiplinan yang terakhir adalah pemecatan.

Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departemen personalia, tetapi pandangan tersebut tidak realistis. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan. Kadang-kadang lebih baik bagi seorang karyawan untuk pindah bekerja diperusahaan lain. Bagaimanapun juga, organisasi mempunyai batas kemampuan yang dapat dicurahkan untuk mempertahankan seorang karyawan jelek.

Menurut Sastrohadiwiryo (2020) bahwa sanksi disiplin kerja terbagi menjadi 3, yaitu:

1. Sanksi Disiplin Berat misalnya:

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan. \
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan.

2. Sanksi Disiplin Sedang misalnya:

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancangkan sebagaimana tenaga kerja lainnya.

- b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan atau bulanan.
 - c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
3. Sanksi Disiplin Ringan misalnya:
- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan
 - b. Teguran tertulis
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Menurut Mangkunegara (2019) bahwa pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

1. Pemberian Peringatan Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya
2. Pemberian Sanksi Harus Segera Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada.
3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten Pemberian sanksi kepada karyawan tidak disiplin harus konsisten agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Setiap orang yang melakukan pelanggaran yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku.
4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membeda-bedakan karyawan, tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku

2.1.7 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2018:89) Faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah :

a. Besar kecil pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia akan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat

melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karkter antara yang satu dengan yang lain.

2.1.8 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara Prabu (2016:129) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif yaitu :

a. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggekan pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatuhkan suatu dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.1.9 Pendekatan Disiplin kerja

Menurut Mangkunegara Prabu(2016:130) ada tiga pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman.pendekatan ini berasumsi:

1. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
2. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
3. Keputusan-keputusan yang semanya terhadap kesalahan atau perasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
4. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihakterhadap kasus disiplin.

b. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi.

1. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan ,dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
2. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaanya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

3. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 4. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 5. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat.
- c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa.

1. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
2. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku. Disiplin ditujukan untuk perusahaan perilaku yang lebih baik
3. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

2.1.10 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Malayu S.p Hasibuan (2017:194) yaitu:

1. Kehadiran ditempat kerja

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja..

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai

2.1.11 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Sebagai ilustrasi, misi dan tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis ke dalam tugas pokok beberapa Direktorat Jenderal. Tugas pokok beberapa Direktorat, dan selanjutnya masing-masing dibagi habis oleh beberapa sub Direktorat, kemudian beberapa seksi, dan tugas pokok setiap seksi dilakukan oleh beberapa orang pegawai. Setiap orang dalam satu unit kerja mempunyai sasaran dan uraian tugas tertentu, sebagai bagian dari sasaran unit kerja dimaksud. Dengan demikian, pencapaian sasaran atau kinerja setiap Departemen Pemerintah adalah agregasi atau penjumlahan kinerja semua Direktorat Jenderal.

Demikian juga kinerja setiap Direktorat Jenderal adalah agregasi kinerja semua Direktorat di lingkungan Direktorat Jenderal tersebut. Kinerja setiap Direktorat adalah agregasi dari kinerja semua sub Direktorat di lingkungan Direktorat itu. Kinerja Sub Direktorat adalah penjumlahan agregasi semua Seksi adalah penjumlahan kinerja setiap individu di lingkungan seksi tersebut. Oleh sebab itu, kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja perusahaan adalah melalui peningkatan kinerja masing-masing individu

Menurut Moehariono (2019) kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Sutrisno (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkuprawira (2019) kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Siagian (2018) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan defenisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran sesuai tanggung jawabnya, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika untuk periode waktu tertentu

2.1.12 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Sutrisno (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

a. Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dalam bekerja.

c. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Daves dalam Mangkunegara (2019) faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (pengetahuan dan keahlian), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan

yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang karyawan harus siap secara psikis (mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Rivai (2019), secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh tiga faktor, yaitu :

1. Variabel individual, terdiri dari : kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang : keluarga, tingkat sosial, penggajian, demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin.
2. Variabel organisasional, terdiri dari : sumberdaya, kepemimpinan, imbalan, struktur, desain pekerjaan.
3. Variabel psikologis, terdiri dari : persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

2.1.13 Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan

Hasibun (2013:56), kinerja pegawai dapat dikaitkan baik atau dapat di nilai dari beberapa hal yaitu:

1. Kesetiaan, kinerja dapat di ukurdari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab dalam berorganisasi. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan menaati.
2. Prestasi kerja, pada umumnya presentasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan.

3. Disiplin, sejauh mana karyawan dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang di berikan kepadanya.
4. Kreatifitas, merupakan kemampuan karyawan dalam mengembangkan sifat kreatifnya dan potensinya.
5. Kerjasama, kerja sama dapat di ukur dari kemampuan karyawan untuk bekerja samadengan pegawainya.
6. Kecakapan, dapat di ukurdari tingkat pendidikan karyawan yang di sesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

Tanggung jawab, kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang serahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko dalam pekerjaanya

2.1.14 Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan (*ex-ante*), tahap pelaksanaan (*on going*) maupun tahap setelah kegiatan selesai (*ex-post*). Kinerja memiliki beberapa pengertian sendiri-sendiri, Menurut Griffin dalam Sinambela (2016: p.481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja, Menurut Hadari dalam Maulana (2015), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non menta. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju

tercapainya sasaran maupun tujuan organisasi yang bersangkutan, seperti sebagai berikut :

1. Spesifik dan jelas untuk menghindari kesalahan interpretasi
2. Dapat diukur secara kualitatif maupun kuantitatif
3. Menangani aspek-aspek yang relevan
4. Harus penting atau berguna untuk menunjukkan keberhasilan *input*, *uotput*, hasil atau *outcome*, manfaat ataupun dampak serta proses
5. *Fleksibel* dan sensitif terhadap perubahan pelaksanaan
6. *Efektif*, dalam arti datanya mudah diperoleh, diolah, diolah dengan biaya yang tersedia

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku, jujur

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

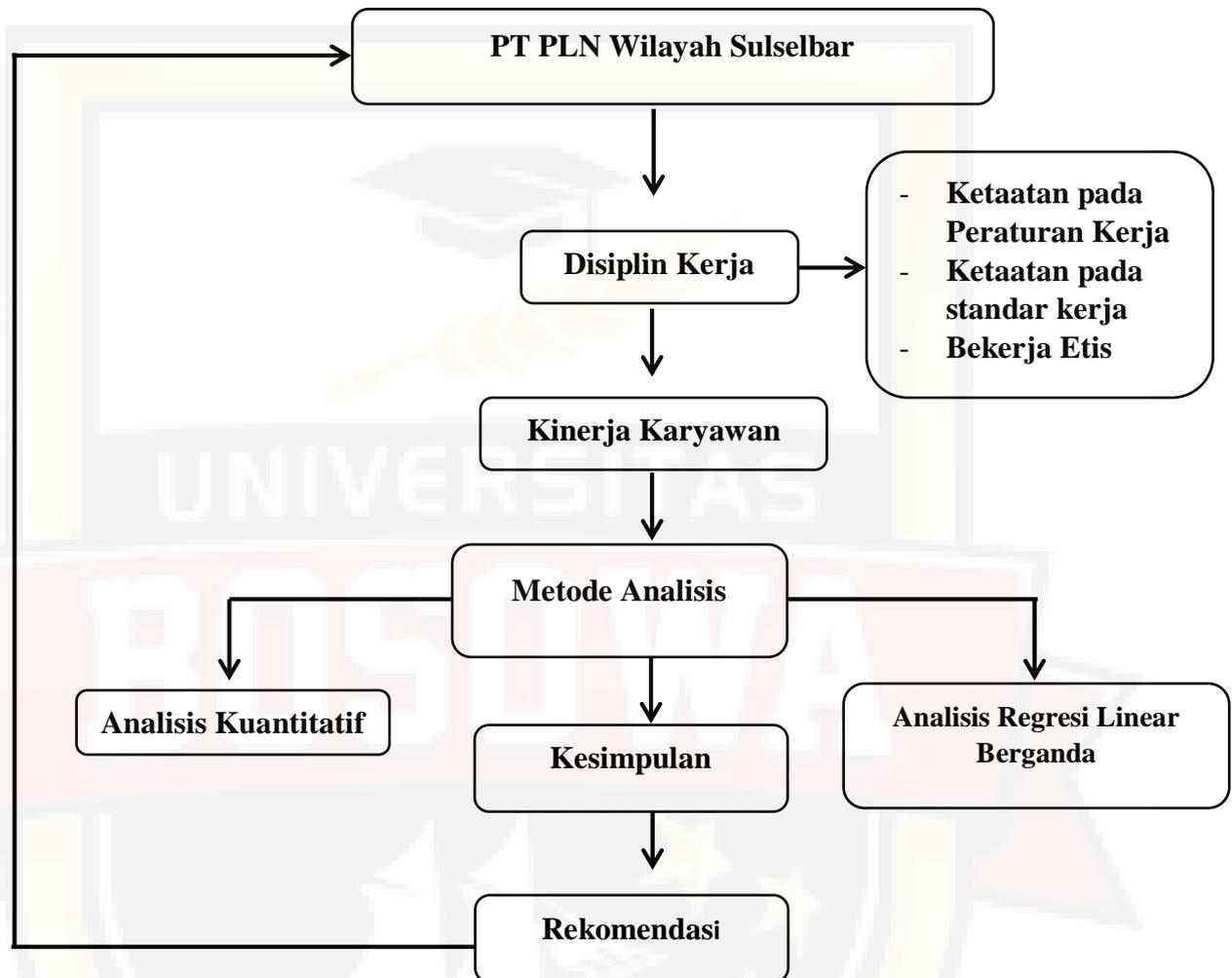
7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 kerangka pikir

2.3 Hipotesis

Menurut Suryabrata (2018). Penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris.

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis yaitu:

1. Diduga bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Wilayah Sulselbar.
2. Diduga bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT PLN Wilayah Sulselbar pada masa pandemic ini.
- 3.

BOSOWA

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT PLN Wilayah Sulselbar, Jalan Letjend Hertasning No. blok B, pandang, Kecamatan Panakukang Kota Makassar. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pada bulan Januari sampai pertengahan bulan Februari.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Data

1. Data Kuantitatif adalah jenis data dalam penelitian yang dapat diukur, dihitung, serta dapat dideskripsikan dengan menggunakan angka. Umumnya, data seperti ini digunakan untuk menjelaskan fenomena-fenomena yang jelas dan sudah ada instrumen ukurnya. data
2. Data Kualitatif adalah data dalam penelitian yang menjelaskan suatu fenomena berdasarkan hal-hal yang umumnya tidak dapat dihitung. Oleh karena itu, data ini disebut data kualitatif karena berdasarkan *kualitas* dari suatu objek atau fenomena.

3.2.2 Sumber Data

1. Data primer Data yang didapat peneliti secara langsung dari tangan pertama yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN Wilayah Sulselbar.

2. Sumber data sekunder, yaitu data yang angung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengelola data yang baik dan akurat maka dipergunakan beberapa metode, yaitu :

1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Bentuk penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan makna yang diberikan oleh anggota masyarakat pada perilaku dan kenyataan sekitar. Metode ini digunakan ketika metode survey ataupun eksperimen dirasakan tidak praktis, atau ketika di lapangan penelitian masih terbentang demikian luasnya. Sehingga jenis penelitian ini dilakukan secara langsung dilapangan dengan tujuan untuk menemukan masalah yang bersifat mendalam kemudian dapat dirpecahkan.

2. Wawancara (Interview)

Teknik ini dilakukan dengan memperoleh data dan informasi langsung dari responden mengenai permasalahan yang dikaji melalui wawancara. Metode wawancara ini digunakan untuk mengetahui hubungan dengan sumber data, melalui tanyajawab guna mendapatkan informasi yang diperlukan. Interview ini dilakukan mendalam namun, susunan kata-kata dalam setiap pertanyaan dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara mengenai pengaruh disiplin kerka dalam meningkatkan kinerja karyawan kerja PT PLN Wilayah Sulselbar.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan yang dibuat peneliti kemudian disebarakan secara manual untuk di isi oleh staff terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Kuesioner digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT PLN Wilayah Sulselbar.

4. Penelitian Kepustakaan

Merupakan pengumpulan data yang dilakukan dalam mempelajari buku-buku referensi, laporan-laporan, majalah, jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekumpulan orang, peristiwa, atau apapun yang memiliki karakteristik tertentu, dan sampel merupakan bagian dari populasi yang dikumpulkan dengan beberapa cara, juga dengan karakteristik tertentu, jelas dan lengkap, dan dianggap mewakili populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan total 282 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri. Sampel disebut juga contoh. Nilai hitungan yang diperoleh dari sampel inilah yang disebut dengan statistic

Menurut Sugiyono (Ningsih, 2019:30), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode simple random sampling, yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak setiap anggota mempunyai

kesempatan yang sama untuk diambil sebagai sampel tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Sampel dalam penelitian ini seluruh karyawan PT PLN Wilayah Sulselbar, yang berjumlah 86 orang, Manajer tidak diikutsertakan dalam pengambilan sampel. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Distribusi sampel karyawan.

3.5 Metode Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat valid dari suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan valid atau tidak, maka yang diperoleh (r_{hitung}) dikonsultasikan dengan (r_{tabel}) maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan valid, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Menurut Priyatno, jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut valid, jika signifikansi $\geq 0,05$ maka variabel atau indikator tersebut tidak valid. Uji validitas dapat diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas (Pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan dilakukan uji t. Berikut merupakan cara menentukan signifikan atau tidaknya hasil penelitian :

- 1) Nilai t-hitung $>$ t-tabel T hitung dapat diperoleh melalui uji manual (menghitung sendiri) ataupun melalui hasil perolehan data seperti SPSS (pada tabel *coefficient* dengan nama t), sedangkan t table diperoleh hanya dengan melihat nilai pada tabel t.
- 2) Nilai signifikan harus $<$ derajat kepercayaan (umumnya derajat penelitian 0,05). Nilai signifikan dapat diperoleh melalui uji manual maupun hasil pengolahan SPSS (pada tabel *coefficient* dengan *sign*).

b. Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:89). Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika F hitung \geq F tabel, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji F juga dapat dilakukan dengan melihat

nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya $< 5\%$ (0.005) maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dan sebaliknya jika nilai signifikansinya $> 5\%$, maka variabel independen secara simultan tidak mempengaruhi variabel dependen).

3. Uji Regresi Linear Berganda

Didalam penelitian ini digunakan metode analisis yaitu regresi linear berganda, regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Secara matematis model analisis regresi linear sederhana dapat digambarkan sebagai berikut:

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

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta b_i

b_i = Koefisien Regresi (I = 1,2,3,)

X1 = Kehadiran Kerja

X2 = Peraturan Karyawan

X3 = Standar Kerja

e = Standar error (tingkat kesalahan)

3.6 Definisi Operasional

1. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang atau karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada pada PT PLN Wilayah Sulselbar
3. Produktivitas kerja karyawan merupakan hasil yang didapatkan dari perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan sumber daya yang dipergunakan (input) oleh PT PLN Wilayah Sulselbar.
4. Disiplin terhadap waktu adalah menggunakan dan membagi waktu dengan baik. Pada dasarnya disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan kehidupan belajar dan mengajar yang teratur serta mencintai dan menghargai pekerjaannya.
5. Disiplin terhadap peraturan adalah dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
6. Disiplin terhadap perilaku adalah dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT PLN (Persero) Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar memiliki daerah kerja yang mencakup 3 wilayah propinsi yaitu Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat. Luas kawasan 62 ribu km² lebih melihat kondisi geografis dan potensi sumberdaya alam yang dimiliki maka penyediaan tenaga listrik yang dapat dikembangkan sangat beragam. Berdasarkan kajian yang dilakukan, saat ini jenis pusat listrik yang dimiliki PLN Wilayah

Sulsel, Sultra & Sulbar meliputi PLTA (termasuk Minihidro), PLTU dan PLTG. Sementara untuk kepentingan operasional dan pelayanan PLN Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar membawahi 9 unit Area (Makassar, Pare-pare, Watampone, Pinrang, Bulukumba, Palopo, Kendari dan Bau-bau, & Mamuju), 3 unit Sektor Pembangkitan (Tello, Bakarudan Kendari), Unit 1 unit Area Pengatur dan Penyaluran Beban (AP2B) system Sulselbar dan 1 unit Area Pengatur Distribusi (APD) Makassar.

Dalam menjalankan fungsinya, PLN Wilayah Sulsel, Sultra & Sulbar bertujuan mengusahakan pembangkitan penyaluran dan pendistribusian tenaga listrik serta mendorong peningkatan kegiatan ekonomi, mengusahakan keuntungan agar dapat membiayai pengembangannya serta menjadi perintis kegiatan-kegiatan usaha penyediaan tenaga listrik yang belum dapat dilaksanakan oleh sektor swasta dan koperasi di Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat. Dengan

areal kerja yang sedemikian luas serta dengan total jumlah pelanggan yang hingga saat ini mencapai +-1,7 juta pelanggan maka jelas hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi PLN. Di satu sisi PLN masih dibebani dengan misi sosial untuk mengusahakan kemakmuran bagi rakyat. Sementara disisi lain PLN harus mengusahakan profit sebagai ciri suatu perusahaan yang sehat dan berkembang.

Berikut ini merupakan tahun-tahun penting dalam sejarah kelistrikan di Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara, dan Sulawesi Barat :

1. Tahun 1914

Dibangun pembangkit listrik yang pertama di Makassar dengan menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut *Electriciteit Weizen* berlokasi di Pelabuhan Makassar.

2. Tahun 1925

Dibangun pusat listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jeneberang daerah Pandang-Pandang, Sungguminasa dan hanya mampu beroperasi hingga tahun 1957.

3. Tahun 1946

Dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola *N. V. Nederlands Gas Electriciteit Maatschappij (N.V. NEGEM)*.

4. Tahun 1949

Seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke *N.V. Ovesseese Gas dan Electriciteit Gas dan Electriciteit Maatschappij (N.V. OGEM)*.

5. Tahun 1957

Pengusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi Oleh Pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar namun wilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota Makassar antara lain Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone dan Palopo untuk pusat pembangkitnya ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT.MPS (Maskapai untuk Perusahaan- perusahaan Setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT. PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini.

6. Tahun 1961

PLN Pusat membentuk unit PLN Eksploitasi VI dengan wilayah kerja meliputi Propinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

7. Tahun 1973

Berdasarkan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No.01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Eksploitasi VI berubah menjadi PLN Eksploitasi VIII.

8. Tahun 1975

Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan Peraturan Menteri No. 013/PRT/1975 sebagai pengganti Peraturan Menteri No. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan

mempunyai unsur pelaksana yaitu Proyek PLN Wilayah. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negera menetapkan SK No.010/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Eksploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII.

9. Tahun 1994

Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah VIII berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi PT. PLN (Persero) Wilayah VIII. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

10. Tahun 2001

Sejalan dengan kebijakan restrukturisasi sektor tenaga listrik, PTPLN (Persero) Wilayah VIII diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Centre dan sebagai tindak lanjut , sesuai dengan keputusan PT PLN (Persero) No 01. K/010/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) Wilayah VIII berubah menjadi PT PLN (Persero) Unit Bisnis Sulawesi Selatan dan Tenggara.

11. Tahun 200x Wilayah Sulsel & Sultra

Tahun 2006-Sekarang Berubah menjadi PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Bara.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

2. Misi Perusahaan

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.
- b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Motto Perusahaan

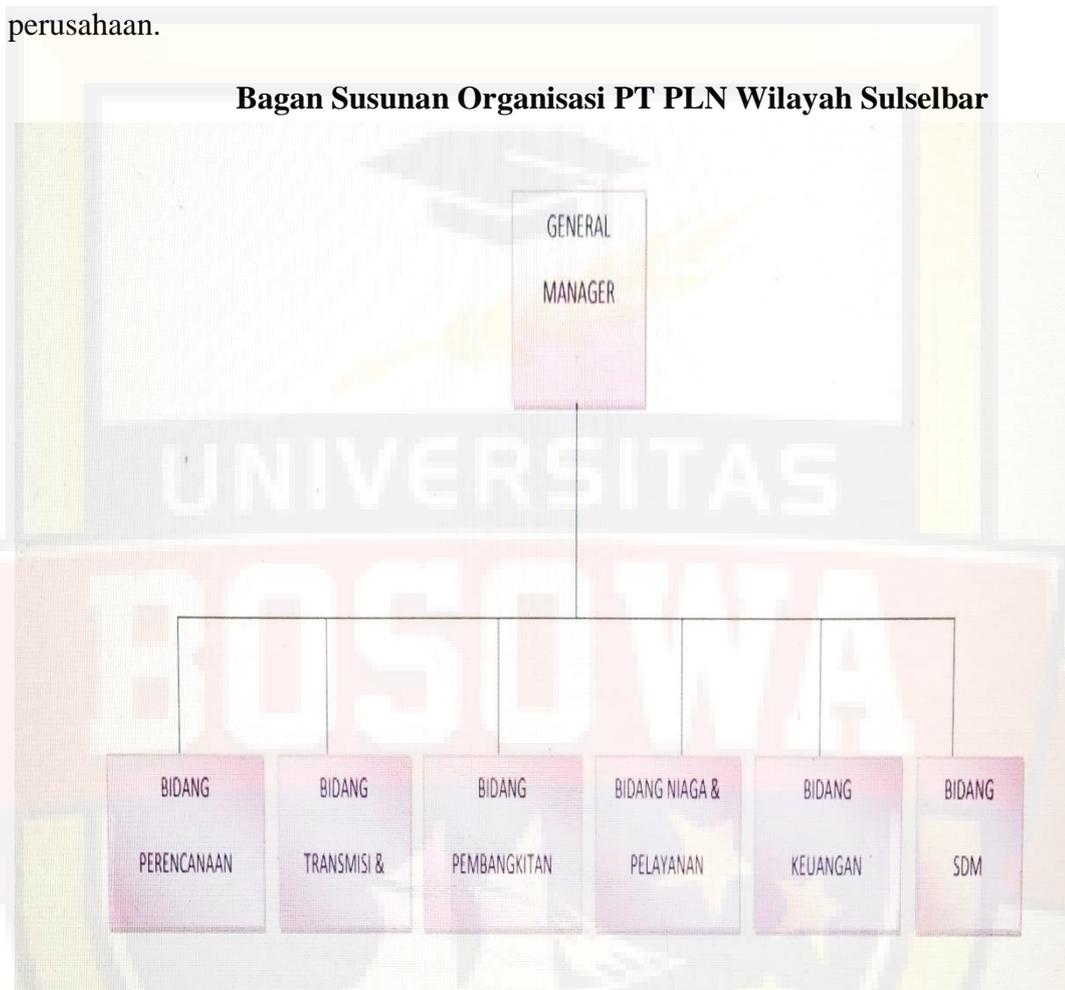
listrik untuk kehidupan yang lebih baik (*Electricity for a Better Life*).

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka salah satu faktor yang harus diperhatikan adalah organisasi yang baik. Organisasi yang baik adalah suatu wadah atau saran untuk mencapai tujuan. Agar tujuan itu dapat tercapai maka dalam wadah itu harus ada kelompok orang yang bekerja sama.

Struktur organisasi pada dasarnya memperlihatkan hubungan antara wewenang tanggung jawab dan tugas serta kedudukan para personil dalam perusahaan. Dengan demikian, unsur umum yang harus adapada setiap organisasi adalah adanya kelompok orang, yang harus bekerjasama dengan satu maksud untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, struktur organisasi juga dimaksudkan sebagai alat kontrol serta pengawasan bahkan dapat menciptakan persatuan dalam dinamika suatu perusahaan.



4.1.4 Uraian Tugas

- a. General Manager, bertugas :
 1. Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya.
 2. Mengelola operasional harian perusahaan.
 3. Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan mengalisis semua aktivitas bisnis perusahaan.
 4. Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

5. Merencanakan, mengelola dan mengawasi proses penganggaran di perusahaan.
 6. Merencanakan dan mengontrol kebijakan perusahaan agar dapat berjalan dengan maksimal.
 7. Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal.
 8. Mengelola anggaran keuangan perusahaan.
 9. Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan.
 10. Membuat prosedur dan standar perusahaan.
 11. Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi.
 12. Merencanakan dan mengeksekusi rencana strategis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan
 13. Menghadiri pertemuan, seminar, konferensi maupun pelatihan.
- b. Bidang Perencanaan, bertugas :
1. Menyusun Rencana Umum Pengembangan Tenaga Listrik (RUPTL) dan Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP) bersama dengan fungsi terkait.
 2. Memberikan masukan kepada Pemda dalam rangka penyusunan Rencana Umum Kelistrikan Daerah (RKUD).
 3. Menyusun perkiraan kebutuhan tenaga listrik.

4. Menyusun rencana pengembangan dan pembenahan Sistem kelistrikan (JTM, JTR, dan gardu distribusi termasuk Gardu Induk).
5. Melaksanakan koordinasi dengan Kantor Induk atas penanganan masalah pola rencana sistem JTL yang terkait dengan pihak eksternal/Pemda dan Instalasi lainnya.
6. Mengkoordinasi fungsi terkait (pemasaran dan niaga, distribusi) dalam data PDPJ.
7. Menyusun Load Forecasting (peramalan beban) trafo Gardu Distribusi, penyulang 20 kV dan rencana kebutuhan tenaga listrik APJ.
8. Menyusun Kajian Kelayakan Operasi (KKO) dan Kajian Kelayakan Finansial (KKF) dan Analisa Manajemen Resiko (Bila Diperlukan), pengembangan sistem kelistrikan dan dampak lingkungannya.
9. Mengevaluasi dan mengusulkan perubahan standar / desain konstruksi sesuai perkembangan teknologi dan kondisi lapangan berdasarkan masukan dari fungsi terkait.
10. Mengelola dan mengevaluasi kinerja operasi jaringan distribusi.
11. Mengkoordinir dengan fungsi terkait dalam merencanakan pengembangan aplikasi sistem teknologi Informasi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna.

12. Mengelola dan Mengevaluasi pemakaian aplikasi sistem teknologi informasi untuk menyusun rencana pengembangan sistem teknologi informasi.
13. Memelihara sistem teknologi informasi untuk pengendalian manajemen dan pengambilan keputusan.
14. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi perbaikan, upgrading infrastruktur untuk mengoptimalkan pengoperasian aplikasi sistem teknologi informasi.
15. Mengelola dan mengevaluasi sarana perangkat keras, jaringan untuk efisiensi dan efektivitas penggunaannya.
16. Menyusun rencana pengembangan data base untuk memenuhi kebutuhan sistem teknologi informasi.
17. Memonitor dan mengevaluasi dan memelihara unjuk kerja database.
18. Membuat laporan rutin dan berkala sesuai bidang tugasnya.
19. Melaksanakan pembinaan terhadap UPJ sesuai bidang tugasnya.
20. Melaksanakan hubungan dengan mitra kerja, lembaga pemerintahan, swasta, tokoh masyarakat serta media masa sesuai bidang tugasnya.
21. Melakukan tugas lain yang diberikan oleh atasannya.

c. Bidang Transmisi dan Distribusi, bertugas :

1. Menyusun program kerja dan anggaran fungsi Distribusi sebagai pedoman kerja.
2. Melakukan analisa dan evaluasi neraca energi.
3. Menyusun usulan rencana pengembangan sistem operasi distribusi.
4. Menyusun SOP pekerjaan operasi, pemeliharaan dan pembangunan jaringan distribusi.
5. Mengelola dan memonitor pengoperasian sarana pendistribusian tenaga listrik secara efektif dan efisien, dalam rangka menjaga kontinuitas serta menjamin mutu keandalan penyaluran tenaga listrik.
6. Mengelola dan memonitor pelaksanaan inspeksi dan pengukuran jaringan untuk beban perencanaan / pemeliharaan / pengoperasian sarana pendistribusian tenaga listrik.
7. Mengelola dan memonitor asset jaringan distribusi
8. Mengelola, memonitor, dan mengevaluasi data aset jaringan distribusi (PDPJ) serta melakukan Updating.
9. Menganalisa dan mengevaluasi kinerja pelaksanaan kegiatan pengaturan operasional jaringan distribusi.
10. Mengkoordinir pelaksanaan pekerjaan dalam keadaan bertegangan (PDKB).

12. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan peneraan, perakitan dan pemeliharaan APP pelanggaran besar (Daya > 200kVA).
13. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan peneraan, perakitan dan pemeliharaan APP (termasuk AMR).
14. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi susut distribusi.
15. Melaksanakan koordinasi dengan fungsi terkait dalam pelaksanaan P2TL serta penyimpanan dokumen dan barang bukti penyalahgunaan tenaga listrik.
16. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pelayanan / penanggulangan gangguan sistem distribusi tenaga listrik.
17. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pengoperasian dan pemeliharaan genset mobile serta pembangkit kecil (PLTMH) (bila ada).
18. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pemasangan, pengukuran, pemeliharaan, trafo, kapasitor dan proteksi distribusi.
19. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi penggunaan dan pemeliharaan radio komunikasi serta call center.
20. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi PK/SPK/kontrak yang berkaitan dengan bagian distribusi.
21. Mengelola, memonitor dan mengevaluasi pembangunan jaringan distribusi (termasuk program listrik pedesaan dan hibah).

22. Melaksanakan koordinasi dengan unit terkait dalam rangka pengembangan dan operasi sistem distribusi.
23. Melaksanakan pengelolaan tata usaha gudang sesuai ketentuan.
24. Membuat laporan rutin dan berkala sesuai dengan bidang tugasnya
25. Melaksanakan pembinaan terhadap UPJ sesuai dengan bidang tugasnya.
26. Melaksanakan hubungan dengan mitra kerja, lembaga pemerintah, swasta, tokoh masyarakat serta mass media sesuai dengan bidang tugasnya.
27. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasannya.

d. Bidang Pembangkitan, bertugas :

1. Menyusun strategi pengoperasian dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi serta membina penerapannya.
2. Menyusun standar untuk penerapan dan pengujian peralatan pembangkit, transmisi dan distribusi serta standar operasi dan pemeliharaan sistem pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
3. Menyusun standar desain dan kriteria konstruksi pembangkit, transmisi, jaringan distribusi dan peralatan kerjanya serta membina penerapannya.
4. Melakukan pengendalian susut energi listrik dan gangguan pada sistem pembangkitan, transmisi, distribusi serta saran perbaikannya.

5. Menyusun metoda kegiatan konstruksi dan administrasi pekerjaan serta membina penerapannya.
 6. Menyusun kebijakan manajemen sistem pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
 7. Menyusun kebijakan manajemen pengadaan dan perbekalan pembangkitan, transmisi dan distribusi serta membina penerapannya.
 8. Menyusun kebijakan manajemen lingkungan dan keselamatan ketenagalistrikan serta membina penerapannya.
 9. Menyusun pengembangan sarana komunikasi dan otomatisasi operasi pembangkitan, transmisi dan jaringan distribusi.
 10. Menyusun, memantau dan mengevaluasi ketentuan data induk pembangkit, transmisi dan jaringan distribusi.
 11. Musulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
 12. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.
- e. Bidang Niaga dan Pelayanan Pelanggan, bertugas :
- 1 Menyusun ketentuan dan strategi pemasaran.
 - 2 Perencanaan penjualan energi dan rencana pendapatan.
 - 3 Mengevaluasi harga jual beli tenaga listrik.
 - 4 Menghitung biaya penyediaan tenaga listrik.
 - 5 Menegosiasikan harga jual beli tenaga listrik.
 - 6 Menyusun strategi pengembangan pelayanan pelanggan.
 - 7 Standar dan produk pelayanan.

8 Ketentuan Data Induk Pelanggan (DIL) dan Data Induk Saldo (DIS).

9 Konsep kebijakan sistem informasi pelayanan pelanggan.

10 Melakukan pengendalian DIS dan opname saldo piutang.

11 Mengkoordinasikan pelaksanaan penagihan kepada pelanggan tertentu, antara lain TNI/POLRI dan instansi vertikal.

12 Mengkaji pengelolaan pencatatan meter dan menyusun rencana penyempurnaannya.

13 Menyusun mekanisme interaksi antar unit pelaksana.

14 Menyusun rencana pengembangan usaha baru serta pengaturannya.

15 Membuat usulan RKAP bersama dengan Bidang Perencanaan dan Bidang lainnya.

16 Menyusun dan mengelola manajemen mutu.

17 Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

18 Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

f. Bidang Keuangan, bertugas :

1. Menyusun kebijakan anggaran dan proyeksi keuangan perusahaan.

2. Mengendalikan anggaran investasi dan anggaran operasi.

3. Mengendalikan aliran kas pendapatan.

4. Mengendalikan aliran kas pembiayaan.

5. Melakukan pengelolaan keuangan.

6. Melakukan analisis dan evaluasi laporan keuangan unit-unit.

7. Menyusun laporan keuangan konsolidasi.

8. Menyusun laporan rekonsoliasi keuangan.
9. Menyusun dan menganalisa kebijakan resiko dan penghapusan asset.

10. Melakukan pengelolaan pajak dan asuransi.
11. Membuat usulan RKAP yang terkait dengan bidangnya.
12. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
13. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.
14. Menyusun laporan manajemen di bidangnya.

g. Bidang SDM, bertugas :

1. Melakukan analisis dan evaluasi jabatan.
2. Membina hubungan industrial.
3. Membuat usulan RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan) yang terkait dengan bidangnya.
4. Menyusun dan mengelola manajemen mutu.
5. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

4.2 Analisis Data Penelitian

4.2.1 Karakteristik Data Responden

Karakteristik deskripsi responden merupakan suatu gambaran dari objek penelitian yang memberikan hasil penelitian mengenai pengaruh didiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN Wilayah Sulselbar. Menurut data yang telah terkumpul dari 33 kuisisioner yang disebar ke responden penelitian , maka diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dan derajat pendidikan:

1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini disajikan demografi responden berdasarkan jenis kelamin:

Table 4.1

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi (%)
1.	Laki-laki	16	48,5%
2.	Perempuan	17	51,5%
	Jumlah	33	100%

Sumber: Data Kuesioner Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 karyawan (48,5%) dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 karyawan (48,5%).

2. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini disajikan demografi responden berdasarkan pendidikan terakhir

Table 4.2

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Frekuensi (%)
1.	SMA	12	36,4%
2.	Diploma I/II/III/IV	2	6,1%
3.	S1	19	57,6%
	Jumlah	33	100%

Sumber: Data Kuesioner Penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan dapat dilihat bahwa dari kategori tingkat Pendidikan sebanyak 12 orang atau 36,4% yang berpendidikan SMA, sebanyak 2 orang atau 6,1% yang berpendidikan Diploma I/II/III/IV, dan sebanyak 19 orang atau 57,6% yang berpendidikan S1.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016)

1. Kehadiran Kerja X1

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	0,526	0,344	Valid
2.	0,523	0,344	Valid
3.	0,643	0,344	Valid
4.	0,387	0,344	Valid
5.	0,599	0,344	Valid
6.	0,516	0,344	Valid
7.	0,513	0,344	Valid
8.	0,502	0,344	Valid
9.	0,562	0,344	Valid

Sumber: SPSS (2022)

2. Peraturan Karyawan X2

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	0,739	0,344	Valid
2.	0,470	0,344	Valid
3.	0,493	0,344	Valid
4.	0,512	0,344	Valid
5.	0,489	0,344	Valid
6.	0,511	0,344	Valid
7.	0,444	0,344	Valid
8.	0,599	0,344	Valid
9.	0,555	0,344	Valid

Sumber : SPSS (2022)

3. Standar Kerja (X3)

Tabe 4.5
Hasil Uji Validitas

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	0,431	0,344	Valid
2.	0,412	0,344	Valid
3.	0,539	0,344	Valid
4.	0,734	0,344	Valid
5.	0,537	0,344	Valid
6.	0,494	0,344	Valid
7.	0,545	0,344	Valid
8.	0,626	0,344	Valid

9.	0,442	0,344	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber : SPSS (2022)

4. Kinerja Karyawan (Y)

Table 4.6
Hasil Uji Validitas

No. Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	0,428	0,344	Valid
2.	0,730	0,344	Valid
3.	0,691	0,344	Valid
4.	0,511	0,344	Valid
5.	0,386	0,344	Valid
6.	0,532	0,344	Valid
7.	0,434	0,344	Valid
8.	0,694	0,344	Valid
9.	0,451	0,344	Valid

Sumber : SPSS (2022)

Dari hasil olahan data uji validitas, tabel 4.3,4.4,4.5 dan table 4.6 dengan menggunakan SPSS 24 terlihat bahwa dari pernyataan yang diajukan, diketahui semua item pernyataan valid, karena memiliki nilai *corrected item – total correlation* sudah di atas 0,344 atau $R_{tabel} = 0,344 > R_{hitung}$.

4.3.2 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Table 4.6

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.365	4.222		.323	.749
	X1	.408	.142	.386	2.866	.002
	X2	.156	.118	.175	2.975	.000
	X3	.418	.130	.420	3.203	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber : SPSS (2022)

Dari tabel diatas dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom *Unstandardized Coefficients Beta*, dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 1.365 + 0,408X_1 + 0,156X_2 + 0,418X_3$$

Dari model regresi tersebut dapat dianalisis sebagai berikut :

- 1) Konstantan = 1.365 artinya Motivasi Kerja pada Karyawan sebesar 1.365 jika variabel Kehadiran Kerja (X1) Peraturan Karyawan (X2), dan variabel Standar Kerja (X3) bernilai 0.
- 2) Untuk variable Kehadiran Kerja (X1) berpengaruh positif karena sebesar 0,408 yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Tempat Kerja akan mengakibatkan kenaikan sebesar 40,8 % Kinerja Karyawan
- 3) Variabel Peraturan Karyawan (X2) berpengaruh positif karena sebesar 0,156 yang artinya setiap kenaikan satuan variabel peraturan Karyawan akan mengakibatkan kenaikan sebesar 15,6% terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) Untuk variabel Standar Kerja (X3) berpengaruh positif karena sebesar 0,418 yang artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel standar kerja akan mengakibatkan kenaikan sebesar 43,3% terhadap kinerja Karyawan

4.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai R^2 yang semakin mendekati 1, berarti variabel-variabel indenpenden memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel idependen.

Sebaiknya jika R^2 mendekati 0 (nol), maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel berikut.

Table 4.7
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.696	1.358

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : SPSS (2022)

Pada tabel diatas terlihat bahwa koefisien determinasi yang disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,724 memberikan pengertian bahwa variable Tempat Kerja, Peraturan Karyawan, dan Standar Kerja variable yang terjadi pada variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 72,4% selebihnya sebesar 27,6% ditentukan oleh factor lain yang tidak diketahui dan tidak termasuk dalam analisa regresi ini.

4.3.4 Uji Statistik T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terdapat variabel terikat terhadap pengujian yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai $t_{tabel} = 2,036$ dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebasnya memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Menggunakan rumus, $T\ tabel = t(a/2 : n - k - 1)$ (0.025 : 26).

Table 4.9

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.365	4.222		.323	.749
	X1	.408	.142	.386	2.866	.002

X2	.156	.118	.175	2.975	.000
X3	.418	.130	.420	3.203	.003
a. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X_1 diperoleh bahwa Kehadiran Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian pengaruh variabel Tempat kerja terhadap kinerja Karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 2,866 dan t tabel sebesar 2,036 dengan signifikan sebesar 0,002. Nilai t lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Tempat kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X_2 diperoleh bahwa peraturan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh variabel peraturan karyawan terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 2,975 dan t tabel sebesar 2,036 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel peraturan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung hipotesis kedua bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan peraturan karyawan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian Uji Parsial (Uji-t) hipotesis X_3 diperoleh bahwa standar kerja memiliki pengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Pengujian pengaruh variabel standar kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat nilai t hitung sebesar 3,203 dan t tabel sebesar 2,036 dengan signifikansi sebesar 0,003. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang berada di bawah 0,05 yang menunjukkan adanya pengaruh dari variabel standar kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung hipotesis ketiga bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan standar kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Uji Statistik F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdapat pada model secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Sehingga kriteria pada pengujian ini menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jika taraf signifikan $> 0,05$ H ditolak dan jika taraf signifikan $< 0,05$ H diterima. Dengan ini hasil pengujian pada penelitian dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Table 4.8

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.383	3	46.794	25.367	.000 ^b
	Residual	53.496	29	1.845		
	Total	193.879	32			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber : SPSS (2022)

Pengujian signifikan bertujuan untuk dapat mengetahui korelasi

signifikansi variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji statistik F (simultan). Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan diperoleh F hitung ($25,367$) $>$ F tabel ($3,09$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena F hitung $>$ F tabel yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Wilayah Sulselbar. Maka penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkan kembali dengan melihat angka uji statistik pada halaman-halaman sebelumnya, dapat diketahui bahwa disiplin kerja memiliki hubungan sebab akibat yang diadakan oleh Ka PT. PLN Wilayah Sulselbar, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang akan menuai hasil yang positif.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kehadiran kerja, Peraturan karyawan, Standar kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN Wilayah Sulselbar memiliki hubungan yang sedang yaitu dengan nilai korelasi sebesar $0,729$.

Sementara itu, prediksi perubahan skor kinerja karyawan Pada PT. PLN Wilayah Sulselbar, bila skor disiplin kerja mengalami perubahan dapat diketahui persamaan regresi $Y = 1,365 + 0,408 + 0,155 + 0,418$ Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kehadiran kerja, Peraturan

karyawan, dan Standar kerja dengan variabel Kinerja karyawan dalam arti setiap terjadi peningkatan kualitas disiplin kerja maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh tempat kerja, peraturan karyawan dan standar kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN Wilayah Sulselbar sebesar 72,4%, sedangkan besarnya pengaruh dari variabel lain yaitu sebesar 27,6%. Artinya variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang lebih besar daripada variabel disiplin kerja.

X1

Hal yang dapat mempengaruhi tingkat Kehadiran kerja salah satunya dengan ditiadakannya regulasi yang kurang tepat yang dapat mempengaruhi kehadiran karyawan. Salah satu contohnya ialah aturan perusahaan yang tidak sistematis.

X2

Jika adanya Peraturan yang terstruktur oleh perusahaan hal ini dapat mempengaruhi ketaatan disiplin kerja oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya Peraturan kerja yang kolektif berpengaruh terhadap ketaatan terhadap Peraturan Karyawan

X3

Pencapaian terhadap tingkat Standar kerja yang maksimal dapat membuat perusahaan kompetitif. Hal ini dikarenakan salah satu faktor yang mempengaruhi ialah standar kerja karyawan dengan kualitas yang maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian

yang dilakukan oleh Devy Dayang Septiasari (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan dan Usaha Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (Bidang Sekretariat dan Bidang Industri) yang menjelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan oleh Fitriana (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas kerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa (PMD) Kabupaten Wajo yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wajo.

Selanjutnya penelitian terdahulu juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Dewi Untari (2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Kie Indonesia yang menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan cukup kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. KIE Indonesia .

Selanjutnya penelitian terdahulu juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Windya Sara Yulius (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Selanjutnya yang terakhir penelitian terdahulu juga sejalan dengan yang

dilakukan oleh Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang menjelaskan Disiplin kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada karyawan Pada PT. PLN Wilayah Sulselbar, secara parsial (t). dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa berdasarkan hasil koefisien regresi mengenai kinerja karyawan, maka diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN Wilayah Sulselbar.
2. Pada koefisien regresi variabel Kehadiran kerja (X1) sebesar 0,408. Artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kehadiran Kerja akan mengakibatkan kenaikan sebesar 40,8% Kinerja Karyawan, Peaturan Karyawan (X2) sebesar 0,156. Artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Peraturan Karyawan akan mengakibatkan kenaikan sebesar 15,6%

terhadap Kinerja Karyawan, Standar Kerja (X3) sebesar 0,418. Artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel standar kerja akan mengakibatkan kenaikan sebesar 43,3% terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Kehadiran Kerja (X1) Peaturan Karyawan (X2) Standar Kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

5.2 Saran

Dari hasil analisis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan Pada PT. PLN Wilayah Sulselbar ,maka penulis akan mengajukan saran yang umumnya dapat bermanfaat bagi kita semua, yaitu:

1. Saran Teoritis

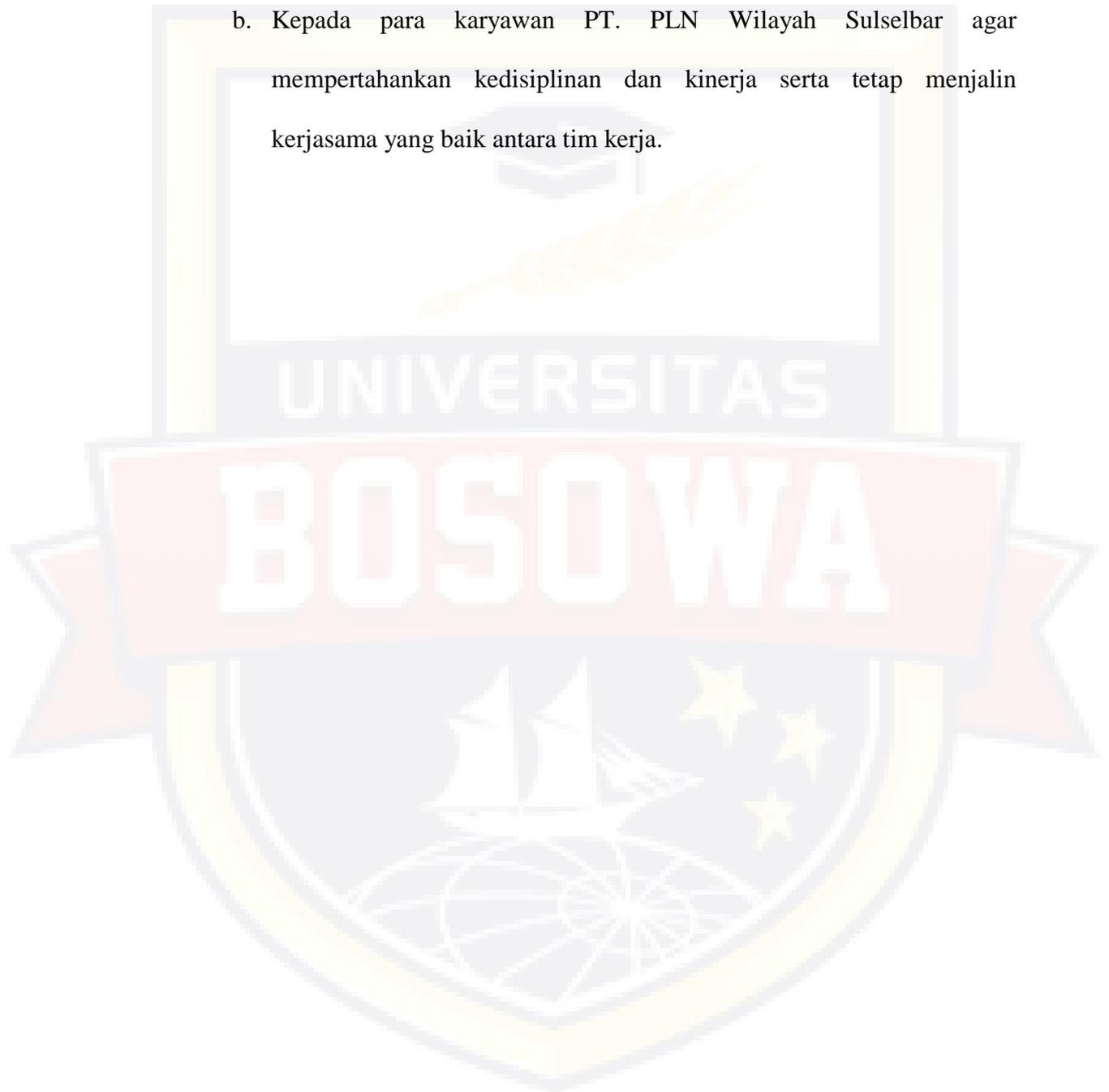
Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Pada PT. PLN Wilayah Sulselbar maka dapat disarankan pada peneliti berikutnya supaya pada penelitian selanjutnya dapat menambah subjek pada penelitian, hal ini dilakukan agar penelitian benar-benar dapat mewakili keadaan populasi penelitian. Kemudian dapat disarankan agar mencoba faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti latar belakang pendidikan, keterampilan, motivasi, tingkat penghasilan serta lain sebagainya dalam penelitian berikutnya.

2. Saran Praktis

a. Kepada PT. PLN Wilayah Sulselbar agar senantiasa mendukung proses pelaksanaan tugas para karyawan serta memberikan penghargaan moril bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik

sehingga mereka bisa lebih termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya

- b. Kepada para karyawan PT. PLN Wilayah Sulselbar agar mempertahankan kedisiplinan dan kinerja serta tetap menjalin kerjasama yang baik antara tim kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ashari S, Muhammad. 2016. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Konejra Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselbar”. Skripsi. Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Alauddin. Diambil dari <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/858/> (1 Juni 2021).
- Badjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Firmasyah, Deden dan Mistar. 2020. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Dimensi*, Vol 9, No. 2: 202-201. Diambil dari <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2532/1766> (1 Juni 2021).
- Hakim, Rista Kumala. 2017. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada AJB Bumiputra 1912 Kantor Cabang Batu”. Skripsi. Ekonomi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Diambil dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/10447/> (1 Juni 2021).
- Indahsari, Nindi Nur dan Kristya Damayanti. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Industry Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. *Jurnal Manajemen Terapan (PENATARAN)* Vol 5 No.2 (2020). Diambil dari <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/480> (1 Juni 2021).
- Muhdar, 2020. *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi Pada Bank Umum Syariah*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Rasyid, Muh Nur dkk. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rakyat Sul-Sel Intermedia Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Volume 2 No 2 Tahun 2018. Diambil dari <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/1949> (1 Juni 2021).
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen sumber daya manusia (aktivitas utama dan pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Suryani, Ni Kadek dan John FoEh. 2019. *Manajemn Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: Nilacakra.

Eko dono,2020. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan prestasi siswa.Guepedia.Bondowoso





LAMPIRAN



UNIVERSITAS BOSOWA

FAKULTAS EKONOMI

Jalan Urip Sumoharjo Km. 4 Gd. 1 Lt. 6, Makassar-Sulawesi Selatan 90231

Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 125, Faks. 0411 424 568

<http://www.unibos.ac.id>

Lampiran 1 :

Instrumen Penelitian (Angket)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ibnu Sayyidi
Stambuk : 4517012098
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Bosowa Makassar

Memohon kesediaan bapak/ibu untuk meluangkan waktunya dan atau berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian skripsi saya yang berjudul :

“Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PLN WILAYAH SULSELBAR”.

Atas bantuan dan kerelaan bapak/ibu dalam mencerdaskan anak bangsa kaitannya dengan penelitian skripsi Program Studi Strata (1).

Sekian dan terimakasih.

Makassar, Januari 2022

Mahasiswa Peneliti

Ibnu Sayyidi

PETUNJUK PENGISIAN INSTRUMEN PENELITIAN (ANGKET)

1. Untuk mengisi identitas, bapak/ibu cukup mengisi titik atau coret yang tidak perlu
2. Mohon bapak/ibu memberikan jawaban yang sebenarnya sesuai dengan kondisi yang atau fakta yang dirasakan.
3. Jawaban yang bapak/ibuberikan kami jamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan sebatas untuk kepentingan penelitian serta tidak memberikan pengaruh negative baik secara pribadi maupun pada perusahaan.
4. Berilah tanda (X) pada kolom sesuai dengan jawaban bapak/ibu dan kemukakan alasan terhadap setiap alternatif pilihan/jawaban yang disediakan dalam pertanyaan kuesioner adalah :

Sangat Setuju

Setuju

TidakSetuju

Identitas Responden :

1. Nama Responden:

2. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

3. Umur :

21-30 tahun

30-40 tahun

40-50 tahun

>50 tahun

4. Pendidikan Terakhir:

SD

SMP

Diploma I/II/III

SMA

S1

S2

S3

Pertanyaan Mengenai Variabel Kehadiran Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	TS
X1.1	Apakah dengan adanya lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi kehadiran kerja?			
X1.2	Apakah dengan adanya kelengkapan fasilitas dapat mempengaruhi kehadiran kerja?			
X1.3	Apakah dengan pelayanan dalam perusahaan yang baik dapat mempengaruhi kehadiran kerja?			
X1.4	Apakah dengan adanya jadwal yang menetap dapat mempengaruhi kehadiran kerja?			
X1.5	Apakah dengan adanya regulasi yang bijak dapat mempengaruhi kehadiran kerja?			
X1.6	Apakah dengan adanya sistem kompensasi dapat mempengaruhi kehadiran kerja?			
X1.7	Apakah dengan jadwal yang tidak menetap dapat mempengaruhi kehadiran kerja?			
X1.8	Apakah dengan tidak baiknya regulasi yang bijak dapat mempengaruhi kehadiran kerja?			
X1.9	Apakah dengan tidak baiknya pelayanan dalam perusahaan dapat mempengaruhi kehadiran kerja?			

Pertanyaan Mengenai Variabel peraturan karyawan (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	TS
X2.1	Adanya ketaatan pada peraturan kerja membuat saya lebih disiplin bekerja			
X2.2	Jika pimpinan menginstruksikan ketaatan pada peraturan kerja membuat saya kooperatif dalam bekerja			
X2.3	Adanya kejelasan terhadap ketaatan pada peraturan kerja membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja			
X2.4	Apakah beban kerja mempengaruhi ketaatan pada peraturan yang saya jalani?			
X2.5	Pekerjaan yang saya kerjakan membuat saya taat pada peraturan kerja			
X2.6	Diberlakukannya hukuman apabila saya melanggar aturan kerja			
X2.7	Perusahaan konsisten dalam menerapkan ketaatan pada peraturan kerja			
X2.8	Terpenuhinya hak saya sebagai karyawan membuat saya taat pada peraturan kerja			
X2.9	Apakah saya harus taat pada peraturan kerja apabila adanya ketidakadilan dalam perusahaan?			

Pertanyaan Mengenai Variabel Standar Kerja(X3)

No	Pertanyaan	SS	S	TS
X3.1	Pimpinan memberikan kenaikan upah terhadap karyawan untuk meningkatkan standar kerja			
X3.2	Apakah perusahaan wajib melakukan PHK terhadap karyawan yang tidak memenuhi standar kerja perusahaan?			
X3.3	Jika standar kerja yang berlaku mengintervensi karyawan dalam menjalankan pekerjaan apakah karyawan berhak mengambil keputusan terhadap pekerjaan			
X3.4	Apakah standar kerja yang minim dapat mendorong kinerja karyawan?			
X3.5	Apakah standar kerja karyawan yang maksimum dapat membuat perusahaan unggul?			
X3.6	Apakah standar kerja mempengaruhi stabilitas dalam bekerja?			
X3.7	Standar kerja mempengaruhi upah karyawan			
X3.8	Haruskah standar kerja terhadap karyawan ditingkatkan			
X3.9	Pencapaian terhadap peningkatan standar kerja karyawan membuat perusahaan kompetitif			

Lampiran 2 : Uji Validitas Data

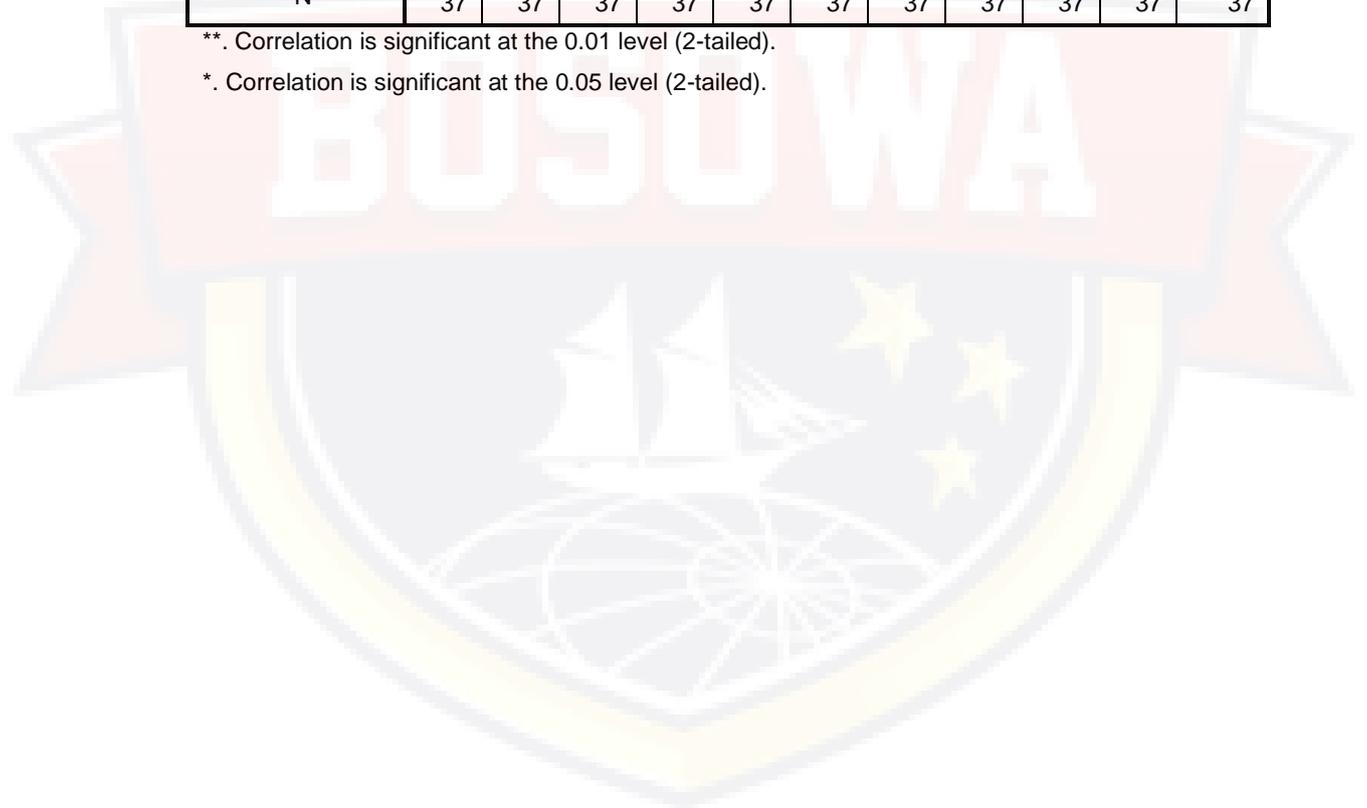
Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.514**	.521**	.582**	.493**	.265	.396*	.303	.470**	.611**	.773**
	Sig. (2-tailed)		.001	.001	.000	.002	.113	.015	.068	.003	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X2	Pearson Correlation	.514**	1	.339*	.310	.300	-.119	.367*	.093	.342*	.249	.500**
	Sig. (2-tailed)	.001		.040	.062	.071	.483	.025	.585	.038	.137	.002
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X3	Pearson Correlation	.521**	.339*	1	.549**	.559**	.273	.471**	.189	.659**	.615**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.001	.040		.000	.000	.102	.003	.262	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X4	Pearson Correlation	.582**	.310	.549**	1	.315	.447**	.680**	.281	.650**	.405*	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.062	.000		.057	.006	.000	.092	.000	.013	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X5	Pearson Correlation	.493**	.300	.559**	.315	1	.054	.314	.238	.462**	.332*	.586**
	Sig. (2-tailed)	.002	.071	.000	.057		.750	.059	.157	.004	.044	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X6	Pearson Correlation	.265	-.119	.273	.447**	.054	1	.296	.414*	.276	.340*	.520**
	Sig. (2-tailed)	.113	.483	.102	.006	.750		.075	.011	.099	.040	.001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X7	Pearson Correlation	.396*	.367*	.471**	.680**	.314	.296	1	.376*	.741**	.333*	.742**
	Sig. (2-tailed)	.015	.025	.003	.000	.059	.075		.022	.000	.044	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X8	Pearson Correlation	.303	.093	.189	.281	.238	.414*	.376*	1	.371*	.336*	.543**

	Sig. (2-tailed)	,068	,585	,262	,092	,157	,011	,022		,024	,042	,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X9	Pearson Correlation	.470**	.342*	.659**	.650**	.462**	,276	.741**	.371*	1	.451**	.797**
	Sig. (2-tailed)	,003	,038	,000	,000	,004	,099	,000	,024		,005	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
X10	Pearson Correlation	.611**	,249	.615**	.405*	.332*	.340*	.333*	.336*	.451**	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	,000	,137	,000	,013	,044	,040	,044	,042	,005		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	.773**	.500**	.754**	.795**	.586**	.520**	.742**	.543**	.797**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000	,000	,000	,001	,000	,001	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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



Y9	Pearson Correlation	.544**	.667**	.125	.312	.415*	.452**	.463**	.696**	1	.323	.801**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,462	,060	,011	,005	,004	,000		,051	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Y10	Pearson Correlation	,093	-,023	,136	.486**	.354*	.607**	.504**	,195	.323	1	.533**
	Sig. (2-tailed)	,585	,890	,423	,002	,032	,000	,001	,247	,051		,001
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	.667**	.629**	.419**	.494**	.614**	.628**	.645**	.708**	.801**	.533**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,010	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37

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

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



Lampiran 3

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,447	4,545		3,399	,002
KINERJA KARYAWAN	,661	,105	,729	6,293	,000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	329,957	1	329,957	39,603	.000 ^b
Residual	291,610	35	8,332		
Total	621,568	36			

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

b. Predictors: (Constant), KINERJA KARYAWAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 ^a	,531	,517	2,886

a. Predictors: (Constant), KINERJA KARYAWAN