

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DIVISI REGIONAL III PALEMBANG**



SKRIPSI OLEH :

SHEILA AMALIA

01011181520037

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2019

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DIVISI REGIONAL III PALEMBANG**

Disusun oleh:

Nama : Sheila Amalia
NIM : 01011181520037
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/ Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif.

Tanggal Persetujuan Dosen Pembimbing

Tanggal : Ketua,

23 April 2019


Prof. Badia Perizade, MBA., Ph.D
NIP: 195307071979032001

Tanggal : Anggota,

23 April 2019


Affiyadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP: 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)
DIVISI REGIONAL III PALEMBANG**

Disusun oleh :

Nama : Sheila Amalia

Nim : 01011181520037

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam Ujian Komprehensif pada tanggal 22 Juli 2019 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Indralaya, 22 Juli 2019

Ketua,

Prof. Badia Perizade, MBA., Ph.D

NIP: 195307071979032001

Anggota ,

Anggota,

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M

NIP: 198104022008011013

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP: 195607011985031003

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D

NIP: 197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sheila Amalia
NIM : 01011181520037
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
PT KERETA API INDONESIA INDONESIA (PERSERO)
DIVISI REGIONAL III PALEMBANG**

Pembimbing :

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A, PH.D
Anggota : Afriyadi Cahyadi, S.E.,M.M

Tanggal ujian : 22 Juli 2019

Adalah benar hasil karya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 22 Juli 2019



Sheila Amalia
Sheila Amalia
NIM: 01011181520037

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Sheila Amalia

Nim : 01011181520037

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

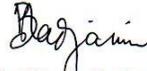
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang

Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses*-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak

Pembimbing Skripsi

Ketua,



Prof. Badia Perizade, M.B.A
NIP 195307071979032001

Anggota,



Afriyadi Cahyadi, S.E.M.M
NIP 198104022008011013

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG”**. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Atas segala hal yang terlewatkan dan dengan selesainya skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua orang tua Saya (Ayahanda Maladi dan Ibunda Nurbaiti) yang selalu mendukung dan mendoakan penulis untuk terus berjuang menjadi yang terbaik.

Penulis juga ingin berterima kasih kepada berbagai pihak yang selama ini telah membantu selama masa perkuliahan dan penyelesaian skripsi ini antara lain :

1. Ibu Prof. Badia Perizade, MBA.,Ph.D selaku dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik dan dosen pembimbing skripsi yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing dan memberikan saran selama jalannya perkuliahan serta dalam proses penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan Seluruh Bapak dan Ibu dosen, staf dan pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. Terima kasih untuk kedua orang tua penulis , (Maladi dan Nurbaiti) serta seluruh keluarga kandung penulis (Yuk Windy dan Dek Aldi) yang telah memberikan semangat, dukungan moral dan materil, serta doa yang terus dipanjatkan demi kelancaran perkuliahan.
5. Terimakasih untuk teman terdekat penulis Miya, Andik, Puteri.
6. Teman-teman perkuliahan dan konsentrasi SDM (Miya, Ulfa, Ayu, Yuni, Desty, Pipit, Aida, Anggun) yang selalu setia memberikan dukungan saat suka dan duka.
7. Terima kasih untuk group 3serangkai yang selalu menghibur (Riri dan Olsa).
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi.

9. Teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Kampus Indralaya Angkatan 2015 yang tiada hentinyan untuk saling memberikan semangat dan saling mendukung dalam pengerjaan skripsi ini.

10. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata semoga Allah SWT memberikan balasan amal kebaikan kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	11
2.1 Disiplin Kerja	11
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	12
2.1.3 Indikator Disiplin Kerja	14

2.2 Kinerja Pegawai	15
2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai	15
2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	16
2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai.....	17
2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja.....	17
2.4 Penelitian Terdahulu	18
2.5 Kerangka Pemikir.....	20
2.6 Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	21
3.2 Rancangan Penelitian	21
3.3 Jenis dan Sumber Data	21
3.3.1 Jenis Data	21
3.3.2 Sumber Data.....	22
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.5 Populasi dan Sampel	24
3.5.1 Populasi	24
3.5.2 Sampel	25
3.6 Definisi Operasional & Pengukuran Variabel.....	26
3.6.1 Definisi Operasional.....	26
3.6.2 Pengukuran Variabel	27
3.7 Teknik Analisis Data.....	27
3.8 Uji Instrumen Penelitian	28
3.8.1 Uji Validitas	28
3.8.2 Uji Realiabilitas.....	28
3.8.3 Uji Regresi Linear Sederhana	28

3.8.4 Uji Korelasi (uji r).....	29
3.8.5 Uji Koefisien Determinasi	29
3.8.6 Uji Hipotesis(t).....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
4.1 Sejarah Berdirinya PT Kereta Api	32
4.2 Hasil Penelitian	35
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	35
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden	35
4.2.1.2 Umur Responden.....	36
4.2.1.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	36
4.2.1.4 Lama Bekerja Responden	37
4.2.2 Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian	38
4.2.2.1 Analisis Distribusi Variabel Disiplin (X).....	38
4.2.2.2 Analisis Distribusi Variabel Kinerja (Y).....	41
4.3 Hail Instrumen Penelitian.....	45
4.3.1 Uji Validitas	45
4.3.2 Uji Realibilitas	47
4.3.3 Uji Regresi Linear Sederhana	48
4.3.4 Uji Koefisien korelasi (r).....	49
4.3.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	49
4.3.6 Hasil Uji t.....	50
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian... ..	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	58

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Data Datang Terlambat dan Alpa (Tanpa Kabar) Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang Tahun 2017.....	7
Tabel 1.2	Penilaian Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang Tahun 2015-2017.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1	Populasi Penelitian.....	24
Tabel 3.2	Sampel Penelitian.....	26
Tabel 3.3	Operasional Variabel.....	27
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	35
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	36
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden.....	36
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Lama Bekerja Responden.....	37
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Setiap Item Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X).....	38
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Pada Setiap Item Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	41
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X).....	46
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	46
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner.....	47
Tabel 4.10	Hasil Uji Linier Sederhana.....	48
Tabel 4.11	Hasil Uji Korelasi (r).....	49
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	50
Tabel 4.13	Hasil Uji t.....	51

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	20
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Kuesioner	62
Hasil Pengolahan Data Penelitian.....	65
Tabulasi Kuesioner.....	79

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PT KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Populasi dalam penelitian adalah 120 pegawai, sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling rumus Slovin yaitu 55 responden. Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada 55 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Agar Disiplin dan Kinerja dapat terus melakukan evaluasi untuk meningkatkan kinerja berupa inisiatif dalam bekerja serta dapat mengerjakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain agar terus dapat mengoptimalkan kinerja dan mencapai tujuan dari perusahaan.

Kata Kunci : Disiplin, Kinerja

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar skripsi.

Pembimbing Skripsi
Ketua,



Prof. Badia Perizade, M.B.A
NIP: 195307071979032001

Anggota,



Afrivadi Cahyadi, S.E.M.M
NIP: 198104022008011013

Menyetujui,
Ketua Jurusan Manajemen



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP: 197509011999032001

ABSTRACT

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF THE
OFFICE OF INDONESIA KERETA API (PERSERO) OFFICIAL REGION III
PALEMBANG REGIONAL DIVISION**

This study aims to determine the effect of Work Discipline on Employee Performance at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. The population in the study was 120 employees, the sample in this study used the Slovin formula random sampling method that is 55 respondents. Data collection techniques used in this study are primary data obtained through questionnaires distributed to 55 respondents. The data analysis technique used is a simple linear regression analysis technique. The results of this study indicate that Work Discipline has a significant effect on the Employee Performance of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang. For Discipline and Performance to continue to conduct evaluations to improve performance in the form of initiatives in work and can do work without the help of others so that they can continue to optimize performance and achieve the goals of the company.

Keywords : Discipline, Performance

We have approved to be placed on an abstract sheet

*Knowing,
Chairman,*

Member,



Prof. Badia Perizade, M.B.A
NIP: 195307071979032001

Chairman of the Management Department



Afrivadi Cahyadi, S.E., M.M
NIP: 198104022008011013



Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP: 19750901199903200

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi ataupun perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tersebut tercapai, maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang ada dalam organisasi yang saling bekerja sama untuk mewujudkan tujuan organisasinya (Schein dalam Mangkunegara 2013).

Tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai (*job performance*) merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sumber daya manusia yang handal dimiliki suatu organisasi akan memudahkan suatu organisasi mencapai tujuannya (Lestari. 2015:2).

Dalam pengelolaan suatu organisasi, pegawai menempati posisi yang sangat penting dalam menjamin kelancaran kerja, karena mereka yang berhadapan langsung dengan aktivitas utama organisasi untuk menghasilkan *output* tertentu yang

diusahakan. Akibatnya pegawai dituntut agar dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku hingga mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan tersebut yang akhirnya secara langsung dapat diterima dari kuantitas maupun kualitasnya (Moekijat, 2014: 29).

Kinerja pegawai merupakan bagian yang sangat menarik dan sangat penting manfaatnya karena setiap organisasi pasti menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh anggota organisasi maka keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya akan sulit tercapai. Pada prinsipnya kinerja mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu dan dimasa yang akan datang lebih berkualitas lagi (Soedjana, 2016:74).

Kinerja yang baik adalah merupakan suatu keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerja. Hasil kerja yang baik dari seorang pegawai adalah hasil kerja yang sesuai dengan standar baik kualitas dan kuantitasnya. Pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan inilah yang dewasa ini biasa disebut dengan istilah “kinerja” (Simamora, 2015: 327).

Ada beberapa faktor yang sangat memiliki peran penting dalam meningkatkan efektif dan efisiensi dari suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kemampuan kerja, sikap dalam bekerja, insentif, komitmen dalam bekerja dan

disiplin kerja yang baik. Faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien pada dasarnya penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja individu sangat mempunyai nilai manfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai (Lestari, 2015:3).

Kinerja merupakan ukuran dari keterarahan dan keberhasilan kegiatan pelaksanaan suatu pekerjaan dari setiap orang baik itu secara individu maupun secara kelompok dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Kinerja juga merupakan unjuk kemampuan setiap pegawai dalam menghasilkan prestasi yang unggul dalam bidang tugasnya. Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan bagian dari keberhasilan suatu organisasi (Moekijat, 2014: 94).

Upaya mendorong kinerja seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah digariskan oleh organisasi diperlukan disiplin kerja. Disiplin kerja menyangkut sikap mental positif atau etos kerja dan kepatuhan seorang pegawai untuk melaksanakan secara bertanggung jawab seluruh tugas-tugas serta kewajibannya sebagai pegawai. Disiplin adalah bentuk pengendalian diri seseorang dan pelaksanaannya teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam organisasi, dengan kata lain sikap disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak. Hal ini akan membuat suatu penekanan terhadap disiplin yang membuat seseorang mampu bergairah untuk bekerja pada akhirnya dan begitu juga sebaliknya (Moekijat, 2014:36).

Disiplin adalah proses yang menjadikan seseorang menjadi patuh didalam menjalankan peraturan-peraturan dari organisasi. Fungsi utama disiplin di tempat kerja yaitu mendorong pegawai yang dianggap belum memuaskan hasil kerjanya bagi organisasi untuk menjadi lebih baik. (Mangkunegara,2015:41).

Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk meningkatkan, mengkoreksi, mencegah dan meluruskan kembali tindakan yang tidak sesuai atau melenceng dari aturan serta membawa pegawai agar melakukan sesuai dengan standar organisasi dan mendorong performa kerja pada tingkat yang lebih tinggi dari sebelumnya (*Rozalia, dkk, 2015*).

Dalam pertumbuhan organisasi, disiplin sangat penting digunakan untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun berkelompok. Selain itu disiplin juga bermanfaat mendidik, melatih, membentuk pegawai agar mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, sehingga dapat melakukan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik (*Rozalia, dkk. 2015*).

Meskipun demikian disiplin kerja dapat terwujud jika ada niat untuk mentaati peraturan sebagaimana dikemukakan Suryohadiprojo (2016:26), disiplin merupakan suatu kesadaran bahwa tanpa didasari ketaatan, tujuan organisasi tidak akan tercapai. Pernyataan tersebut mengungkapkan bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat dan memiliki. Sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi itu muncul dari dalam diri orang tersebut. Meskipun pemerintah telah menetapkan peraturan disiplin melalui Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010,

dimana telah diatur dengan jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang dilanggar oleh semua pegawai, namun masih ada saja yang tidak menghiraukan peraturan tersebut atau tidak disiplin (Mangkunegara,2015:45).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang sangat besar manfaatnya, baik itu bagi organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga memperoleh suatu hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja didalam melaksanakan pekerjaannya (Pratiwi dan Darmastuti, 2014).

Faktor disiplin kerja juga memegang peranan yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi oleh atasan dan tidak mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga bagi pegawai yang mempunyai disiplin kerja akan mentaati peraturan yang telah ditetapkan didalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa adanya rasa paksaan. Sehingga pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja atau prestasi kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan dengan sebaik-baik mungkin dalam melaksanakan pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2015:95).

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dan harus dicapai. PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan penyedia jasa layanan angkutan penumpang dan barang di Indonesia. Perusahaan ini memiliki visi menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*, dimana misi dari perusahaan ini adalah menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model usaha organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan. Tujuan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu melaksanakan dan mendukung kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi dengan menyediakan barang-jasa bermutu tinggi dan berdaya saing kuat untuk dapat melakukan ekspansi baik di pasar domestik maupun internasional di bidang perkeretaapian yang meliputi usaha pengangkutan orang dan barang dengan kereta api, kegiatan perawatan dan pengusahaan bisnis properti secara profesional, serta pengusahaan bisnis penunjang prasarana dan sarana kereta api secara aktif untuk kemanfaatan umum. Dalam wilayah kerjanya yang cukup luas dan tersebar di 4 Divisi Regional pulau Sumatera dan 9 Daerah Operasi pulau Jawa. Dalam kesempatan kali ini penelitian dilakukan di salah satu wilayah kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu Divisi Regional III Palembang (Sumber: Profil PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang).

PT Kereta Api Indonesia (Persero) sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa angkutan penumpang dan barang didirikan dengan tujuan melaksanakan dan mendukung kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan nasional, khususnya di bidang transportasi dengan menyediakan barang-jasa bermutu tinggi dan berdaya saing kuat, diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, baik itu struktur maupun infra struktur. Sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat, sudah barang tentu memikul tugas dan tanggung jawab yang termasuk pada semua jajaran/unit organisasi pemerintahan, termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas dilingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) pada Divisi Regional III Palembang, yang menjadi objek penelitian ini mengarahkan kepada pegawai untuk memiliki komitmen yang tinggi kepada tugas-tugasnya(Sumber: Profil PT KAI (Persero) Divisi Regional III Palembang).

Berikut adalah tabel tingkat kehadiran (datang terlambat) dan alpa (tanpa kabar) pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang tahun 2017.

Tabel 1.1
Data Datang Terlambat Dan Alpa (Tanpa Kabar) Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero)
Divisi Regional III Palembang Tahun 2017

No	Bulan di Tahun 2017	A (%)	DT (%)
1	Januari	5,17	3,33
2	Februari	8,62	4,17
3	Maret	3,45	3,60
4	April	6,90	5,83
5	Mei	6,90	4,17
6	Juni	8,62	7,50
7	Juli	10,34	4,17
8	Agustus	6,90	8,33
9	September	3,45	8,33
10	Oktober	5,17	4,17
11	November	8,62	9,17
12	Desember	10,34	6,67
Rata-Rata		7,04	5,79

Sumber : Bagian Kepegawaian PT KAI Div. Reg. III Palembang

Keterangan: A : Alpa (Tanpa Kabar) DT : Datang Terlambat
 Berdasarkan data yang diperoleh, bahwa pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang berjumlah 2.415 orang, terdiri dari 120 pegawai di kantor dan 2.295 pegawai operasional yang terbagi dari 16 unit kerja. Kehadiran rata-rata pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dilihat dari tabel 1.1 tahun 2017 diperoleh data yang Alfa (tanpa kabar) sebesar 7,04%, dan rata-rata pegawai yang datang terlambat di tahun 2017 sebesar 5,79%. Oleh karena itu kurangnya disiplin kinerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh kepada kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dan juga keterlambatan ataupun alpa (tanpa kabar) dapat menyebabkan pegawai tidak dapat mempertahankan kinerja mereka secara optimal.

Adapun kondisi kinerja pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2015 sampai 2017 dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero)
Divisi Regional III Palembang Tahun 2015–2017

Kategori	Jumlah Karyawan	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%
Tidak Baik	120	3	2,50	3	2,50	5	4,17
Kurang Baik	120	6	5,00	7	5,83	10	8,33
Cukup Baik	120	29	24,17	28	23,33	31	25,83
Baik	120	82	68,33	82	68,33	74	61,67

Sumber : Bagian Kepegawaian PT KAI Div. Reg. III Palembang

Tabel 1.2 menjelaskan kondisi kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Pada tahun 2015 kinerja pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang dalam kategori baik sebesar 68,33%, pada tahun 2016 dalam kategori baik 68,33%, dan pada tahun 2017 dalam kategori baik sebanyak 61,67%. Dari data tersebut dapat diketahui adanya penurunan kinerja pada tiga tahun terakhir di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

Berdasarkan observasi di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang ditemukan masih adanya pegawai yang tidak hadir (Alpa) dan datang terlambat. Hal tersebut yang membuat rendahnya kinerja pada pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang. Maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.**

1.2 Rumusuan Masalah

Sehubungan dengan hal di atas, permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat pula bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan dan pegawai Divisi Regional III Palembang, dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam upaya mendayagunakan pegawai sebagai sumber daya manusia yang efektif untuk melaksanakan perencanaan yang strategis

sekaligus sebagai tolok ukur untuk meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat membantu peningkatan pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada konsumen/masyarakat secara baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan sebagai referensi dalam melakukan penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja di suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Budihardjo. 2015. *Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. 2014. *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS*. Revisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AP. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. & Aida Vitayala Hubeis. 2014. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2014. *Manajemen Kepegawaian*. Cetakan ke-3. Bandung: Alumni.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Prawirosentono, Suyadi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Sanusi, Anwar 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Sastrohadiwiryo, Bejo Siswanto. 2014. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Edisi Revisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soedjana. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Sumber Lainnya

- Rozalia, NA, dkk. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis(JAB) Vol. 26 No. 2 September 2015.
- Pratiwi, A. Dan Darmastuti, I. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. *Diponegoro Journal of Management* Tahun 2014. ISSN: 2337-3792.
- Lestari. 2015. *Pengaruh faktor motivasi dan kedisiplinan terhadap prestrasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tulungagung*. Jurnal *Economia*, Vol. 9 No. 2.