

**PENGARUH DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN
SELATAN**



Skripsi oleh :

Tiara Ratu Triasih

01011481518026

Manajemen Asal DIII

Dosen Pembimbing

Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

KEMENTRIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

TAHUN 2018

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPERENSIF

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN

Disusun oleh:

Nama : Tiara Ratu Triasih
NIM : 01011481518026
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komperensif.

Tanggal persetujuan:

Dosen Pembimbing.

Tanggal:

Ketua,



Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

NIP: 195307071979032001

Tanggal:

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP: 195607011985031003

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero)
Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan**

Disusun oleh:

Nama : Tiara Ratu Triasih
Nim : 01011481518026
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah di uji dalam ujian komprehensif pada tanggal 21 Maret 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, 21 Maret 2018

Ketua

Anggota

Penguji

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

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP: 195607011985031003

Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A
NIP: 195105121978031002

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP : 19570719148403100

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Tiara Ratu Triasih

Nim : 01011481518026

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Selatan”.

Pembimbing :

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

Anggota : Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

Tanggal diuji : 21 Maret 2018

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

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

Palembang, 21 Maret 2018

Pembuat Pernyataan



Tiara Ratu Triasih

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-nya sehingga saya menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan”***. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana ekonomi program strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Selama penelitian ini dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ketua jurusan
3. Sekertaris jurusan
4. Para dosen penguji yang telah membantu memberikan kritik dan saran.
5. Orang tua

Penulis, 19 Maret 2018

Tiara Ratu Triasih

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya serta junjungan kita Baginda Nabi Besar Muhammad SAW.
2. Dosen pembimbing Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D dan Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. yang telah mengorbankan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dosen penguji Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A. yang telah memberikan kritik dan saran.
4. Welly Nailis, SE, MM. selaku pembimbing akademik yang telah banyak membantu dan mengarahkan dalam kegiatan akademis.
5. Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen.
6. Kedua orang tua, ayah, ibu dan adik tercinta serta keluarga yang selalu memberikan semangat, dukungan materi dan doa.
7. Pegawai Jurusan Manajemen Kampus Palembang dan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Teman-teman Manajemen Asal DIII seangkatan 2015.

MOTTO

“Pikiranmu mempunyai andil yang sangat penting membentuk kehidupanmu”

“Tiada keyakinanlah yang membuat orang takut membuat tantangan”

“Seni dari hidup adalah bagaimana kita mengubah sesuatu yang biasa menjadi hal yang baru, berbeda dan luar Biasa”.
(Penulis).

“Sesungguhnya allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.” (Ar-Ra’d/13:11).

SURAT PERNYATAAN

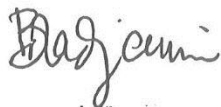
Kami Dosen Pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dari mahasiswa:

Nama : Tiara Ratu Triasih
Nim : 01011481518026
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsen : Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT.PLN (Persero) Pembangkitan
Sumatera Bagian Selatan.

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

Ketua

Anggota



Prof. Badia Perizade, M.B.A, Ph.D

NIP.195307071979032001



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP.195607011985031003

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) PEMBANGKITAN SUMATERA BAGIAN SELATAN

Oleh

**Tiara Ratu Triasih, Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MB.A,
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis berapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan di PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, yang berjumlah 85 orang, yang merupakan responden dalam penelitian ini, karena teknik Pengambilan sampel dari penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Agar disiplin kerja dan kinerja lebih baik disarankan pimpinan lebih memperhatikan kompensasi, keteladanan pemimpin dalam perusahaan, aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran, adanya pengawasan,.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Ketua,

Anggota,

Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, MB.A
NIP: 195307071979032001

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP: 195607011985031003

Mengetahui,
Pengelola Akademik Jurusan Manajemen

Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP: 195607011985031003

ABSTRACT

**INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF
EMPLOYEES PT. PLN (PERSERO) GENERATION OF SOUTH
SUMATERA**

By

**Tiara Ratu Triasih, Prof. Dr. Hj. Badia Perizade, M.B.A,
Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M**

This study aims to determine and analyze the influence of the discipline of work to employees performance at PT. PLN (Persero) Generation Of South Sumatera. The population of this study is total number of employees in PT. PLN (Persero) Generation Of South Sumatera, which is 85 people, also as the respondents and using a simple linear regression as the analysis method. The results of the study show that discipline has a significant effect. On employees performance, in order to work discipline and better performance it is seceded that the leardership pay more attention to compensation, the definite rules that can be used, take action appropriate to the level of violation, the presence of supervision.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

Ketua,

Anggota,



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



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP: 195607011985031003

Mengetahui,
Pengelola Akademik Jurusan Manajemen



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP: 195607011985031003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Tiara Ratu Triasih

NIM : 01011481518026

Tempat, Tanggal Lahir: Tanjung
Enim, 02 Januari 1995

Alamat :

Komplek PLN Atas Blok. Lereng No.
21 Kec. Lawang Kidul Tanjung Enim.

Handphone : 081271216874

Agama

Islam

Jenis Kelamin

Perempuan

Status

Belum menikah

Tinggi

158 cm

Berat

57 kg

Email

Tiaratriasih@yahoo.com

Pendidikan

2000-2006

SD Negeri Lingga Tanjung Enim

2006-2009

SMP Negeri 1 Tanjung Enim

2009-2012

SMA Bina Warga 1 Palembang

2012-2015

Politeknik Negeri Sriwijaya Jurusan
Adminitrasi Bisnis.

2015-2018

Universitas Sriwijaya Fakultas
Ekonomi, Jurusan Manajemen

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
UCAPAN TERIMA KASIH	ii
MOTTO	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GRAFIK DAN GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Landasan Teori.....	11
2.2. Definisi Disiplin Kerja.....	11
2.2.1. Faktor-faktor Disiplin Kerja	11
2.2.2. Komponen Disiplin Kerja.....	12
2.2.3. Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	13
2.3. Kinerja Karyawan	14
2.3.1. Pengertian Kinerja	14
2.3.2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	15
2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.3.4. Pengukuran Kinerja	17
2.4. Hubungan Antar Variabel	18
2.4.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	18
2.5. Penelitian Terdahulu	19
2.6. Kerangka Konseptual.....	20
2.7. Hipotesis	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	25
3.1. Ruang Lingkup dan Objek Penelitian	25
3.2. Jenis dan Sumber Data.....	25

3.2.1. Jenis Data.....	25
3.2.2. Sumber Data	26
3.3. Teknik Pengumpulan Data	27
3.3.1. Kuisisioner	27
3.4. Populasi dan Sampel.....	28
3.4.1. Populasi	28
3.4.2. Sampel	28
3.5. Teknik Analisis Data	29
3.5.1. Uji Validitas.....	29
3.5.2. Uji Reabilitas	30
3.6. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	30
3.6.1. Koefisien Korelasi R dan Koefisien Determinasi R^2	31
3.7. Uji Hipotesis	32
3.7.1. Uji Statistik t	32
3.7.2. Uji Statistik Signifikan	32
3.8. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	33
3.8.1. Definiasi Operasional	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Profil Umum Perusahaan	38
4.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4.3. Tujuan Utama Perusahaan	39
4.4. Karakteristik Responden.....	40
4.4.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
4.4.2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	40
4.4.3. Karakteristik Berdasarkan Usia	41
4.4.4. Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	42
4.5. Uji Validitas Reabilitas	42
4.5.1. Disiplin Kerja (X).....	43
4.5.2. Kinerja Karyawan (Y)	45
4.6. Disikripsi Variabel.....	46
4.6.1 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja	46
4.6.2.Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	50
4.7. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	53
4.8. Koefisien Korelasi R dan Koefisien Determinasi R^2	54
4.9. Uji T.....	55
4.10. Pembahasan.....	57
BAB V PENUTUP.....	59
5.1. Kesimpulan	59

5.2. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Persentase Ketidakhadiran Karyawan.....	6
Tabel 1.2. Persentase Tingkat Terlambat Hadir.....	7
Tabel 1.3. Rekapitulasi Penilaian Kinerja.....	8
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1. Skala Ordinal	27
Tabel 3.2. Jumlah Karyawan Perdivisi	28
Tabel 3.3. Operasional Variabel	35
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	40
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	41
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	42
Tabel 4.5. Uji Reabilitas Disiplin Kerja.....	43
Tabel 4.6. Uji Validitas Disiplin Kerja	44
Tabel 4.7. Uji Reabilitas Kinerja	45
Tabel 4.8. Uji Validitas Kinerja.....	45
Tabel 4.9. Uji Tanggapan Responden Mengenai Bukti Fisik Disiplin Kerja	46
Tabel 4.10. Uji Tanggapan Responden Mengenai Bukti Fisik Kinerja.....	50
Tabel 4.11. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	53
Tabel 4.12. Hasil Analisis Determinasi	55
Tabel 4.13. Uji T.....	56

DAFTAR GRAFIK DAN GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	23
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Pustaka	60
Lampiran 2. Kuisisioner	62
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden.....	64
Lampiran 4. Tanggapan Responden	67
Lampiran 5. Data diolah	71

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Bangun (2012:4) salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan atau berkembangnya suatu organisasi oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia didalamnya.

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah atau BUMN. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (sumber: www.pln.co.id)

PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (PLN KITSBS) adalah suatu unit dari PT PLN (Persero) yang merupakan reorganisasi PT PLN (Persero) Pembangkitan dan Penyaluran Sumatera Bagian Selatan yang didirikan pada tahun 1997. PLN KITSBS berdiri berdasarkan Keputusan Direksi PT PLN (Persero) Nomor 177.K/010/DIR/2004 tentang Organisasi PT PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Tujuan pembentukan PLN KITSBS sesuai Keputusan Direksi Nomor 368.K/GM-KITSBS/2012 sebagai salah satu unit pembangkitan PT PLN (Persero) adalah mengusahakan pembangkitan dan penyediaan tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai serta melakukan usaha sesuai dengan kaidah ekonomi yang sehat, memperhatikan kepentingan stake holder serta meningkatkan kepuasan pelanggan. PT.PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan kini mempunyai kapasitas daya mampu sebesar 2765 MW. Kantor induk PT.PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan terletak di Jalan Demang Lebar Daun Nomor 375 Palembang.

Kantor Induk PT.PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan juga memiliki 10 unit Pembangkit, adapun unit tersebut adalah:

1. Sektor Bandar Lampung (SBDL)
2. Sektor Tarahan (STAR)
3. Sektor Bukit Asam (SBAM)
4. Sektor Keramasan (SKRM)
5. Sektor Bengkulu (SBKL)
6. Sektor Bukit Tinggi (SBKT)
7. Sektor Ombilin (SOMB)

8. Sektor Jambi (SJMB)
9. Sektor Teluk Sirih (STIR)
10. Sektor Sebalang

Menurut Simamora (2002:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok 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, salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor motivasi dan kedisiplinan.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:187) Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu di harapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja biasanya akan memiliki kinerja- kinerja yang baik.

Seiring dengan perjalanan perusahaan yang telah berpuluh-puluh tahun di dunia tenaga kelistrikan. Tidak dapat dipungkiri adanya tantangan dan permasalahan yang muncul. Berdasarkan data karyawan yang terdapat di Bagian Personalia dan Umum PT. PLN Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan yang beralamat di Jl. Demang Lebar Daun No. 375 Palembang, terdapat beberapa data yang dapat

mengidentifikasi disiplin kerja karyawan PT. PLN Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan (*www.pln.co.id*).

Begitu banyak permasalahan-permasalahan seputar manajemen sumber daya manusia yang menyebabkan perusahaan mengalami kemunduran. Permasalahan ini pada akhirnya akan berkembang menjadi suatu permasalahan yang kompleks yang berakibat pada segala aspek perusahaan. Masalah yang timbul ini disebabkan oleh adanya disiplin kerja karyawan dalam bekerja. Salah satu indikasi dari menurunnya tingkat disiplin kerja adalah adanya karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, seperti data dan absensi karyawan yang jarang masuk kerja, jadi karyawan tersebut mendapatkan surat peringatan dari perusahaan.

Menurut Handoko (2001:308) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Disiplin merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Ketaatan dan kepatuhan karyawan sebagai realisasi dari disiplin kerja dalam melaksanakan tugas akan berdampak kepada kepastian hasil kerjanya. Proses pelaksanaan program kerja sebagai realisasi untuk mencapai tujuan perusahaan harus dilakukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi, sehingga kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan menjadi indikasi bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Dalam hal ini, semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang tingkat disiplinnya baik, maka kinerja karyawan tersebut

cenderung baik, sedangkan karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, cenderung rendah pula. Kinerja karyawan dapat diukur dari produktivitas yang dihasilkan oleh individu tersebut. Semakin tinggi produktivitas karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Dalam menjalankan perfoma tersebut tidaklah mudah karena PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan sangat membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan cakap serta memiliki semangat kerja yang tinggi dan sikap mental yang baik untuk mencapainya. Sangat penting sekali manajemen perusahaan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan dapat memahami pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya agar dapat mempertahankan karyawan yang produktif dan memiliki kinerja yang baik melalui pemahaman terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya ketika manajemen perusahaan ini tidak dapat memahami pengelolaan sumber daya manusianya besar kemungkinan akan terjadi penurunan kinerja pada karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, seperti kurangnya keharmonisan antara pimpinan dan karyawan serta kurang menerapkan disiplin dengan baik, hal itu dapat memicu kurangnya semangat kerja sehingga kinerja pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan itu menurun. Disiplin kerja yang kurang baik dapat diukur dengan memperhatikan tingkat absensi. Berikut ini merupakan data absensi karyawan pada tahun 2016/2017 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Persentase Ketidak Hadiran Karyawan pada PT. PLN (Persero)
Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan Tahun 2016/2017

No	Bulan	Tahun	Persentase Absensi (%)
1	Juli	2016	2,9
2	Agustus	2016	3,1
3	September	2016	2,8
4	Oktober	2016	3,6
5	November	2016	3,6
6	Desember	2017	4,9
7	Januari	2017	3,5
8	Februari	2017	4,3
9	Maret	2017	4,3
10	April	2017	5,7
11	Mei	2017	4,9
12	Juni	2017	6,5

Sumber : PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

Dari tabel 1 di atas, terlihat bahwa total persentase pada bulan Juli sebesar 2,9%, dan pada bulan Agustus lebih besar dari pada bulan September sebesar 3,1% setelah itu terjadi peningkatan dibulan Oktober dan November dengan persentase jumlah yang sama yaitu sebesar 3,6%, pada bulan Desember persentasenya sebesar 4,9% dan menurun pada bulan Januari sebesar 3,5% serta pada bulan Februari dan Maret tingkat absensinya menurun pada jumlah yang sama sebesar 4,3%, dan meningkat lagi pada bulan April sebesar 5,7% , pada bulan Mei terjadi penurunan tingkat absensi yang sangat pesat yaitu sebesar 4,9% dan meningkat kembali pada bulan Juni sebesar 6,5%. Dalam hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan. Dalam hal ini juga dapat menyebabkan karyawan tidak dapat mempertahankan kinerja mereka secara optimal. Berikut adalah tabel tingkat kehadiran (terlambat hadir) karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

Tabel 1.2
Tingkat Terlambat Hadir Karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan
Sumatera Bagian Selatan Tahun 2016/2017

Periode	Jumlah Karyawan	Terlambat	Persentase (%)
Juli	85	9	10,5
Agustus	85	8	9,4
September	85	8	9,4
Oktober	85	4	4,7
November	85	6	7,0
Desember	85	7	8,2
Januari	85	2	2,3
Febuari	85	5	5,8
Maret	85	4	4,7
April	85	5	5,8
Mei	85	2	2,3
Juni	85	7	8,2

Sumber : PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan

Dapat di lihat pada tabel 1.2 Jumlah karyawan yang terlambat terbanyak pada bulan Juli , Agustus, dan September , Pada bulan Juli sebanyak 10,5% Agustus dan September sebanyak 9,4%, Tingkat kehadiran (terlambat hadir) diatas banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja dikarenakan perusahaan tidak memberikan peraturan yang ketat pada karyawan sehingga akan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Dalam mengukur kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan, Peneliti Menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja karyawan.

Tabel 1.3

Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada 2016/2017 PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

Bulan (Orang)	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah
Juli	17	16	22	8	6
Agustus	16	15	24	7	3
September	15	14	24	4	6
Oktober	18	16	20	5	6
November	16	15	25	5	5
Desember	16	20	24	6	7
Januari	20	22	21	6	3
Februari	22	20	24	7	4
Maret	18	16	21	6	7
April	24	25	18	7	8
Mei	25	20	15	4	7
Juni	13	18	16	1	4
Rata-rata	18,33	18,08	21,16	5,5	5,5

Sumber : Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pada 2016/2017

Berdasarkan tabel 1.3 dapat di lihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan periode Juli-Agustus Tahun 2016/2017. Pada kriteria penilaian sangat tinggi pada Bulan Mei 2016 sebesar 25 karyawan, sedangkan pada bulan September 2015 dan bulan Juni 2016 mengalami penurunan hingga mencapai 13-15 karyawan. begitu pula pada kriteria penilaian kinerja tinggi, Pada bulan April sebanyak 25 karyawan akan tetapi pada bulan selanjutnya mengalami penurunan hingga hanya 14 karyawan pada bulan September yang ber kriteria penilaian kinerja tinggi. Sedangkan penilaian kriteria penilaian sedang sebanyak 25 karyawan pada bulan Desember, kriteria penilaian rendah sebanyak 8 karyawan pada bulan Juli , dan

kriteria penilaian sangat rendah sebanyak 8 karyawan pada bulan Februari. Dari tabel 1.3 diatas dapat diartikan bahwa kinerja PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan mengalami penurunan.

Merujuk pada hasil wawancara kami dengan karyawan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan terdapat beberapa permasalahan pada kedisiplinan karyawan dengan unsur penilaian kinerja pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan. Adapun indikator yang digunakan terdiri dari tiga indikator disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu , taat pada peraturan perusahaan, dan taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

Atas dasar fenomena-fenomena tersebut di atas dalam menghadapi tingkat persaingan usaha yang tinggi PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan harus meningkatkan disiplin kerja karyawan agar dapat mempertahankan kelangsungan kegiatan perusahaan supaya tetap lancar dan dapat meningkatkan daya saing. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai: **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah adalah: Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi ataupun sebagai data perbandingan sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris terhadap penelitian berikutnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil dari penelitian ini di harapkan dapat dijadikan bahan masukan serta sumbangan pemikiran kepada peneliti berikutnya tentang ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan untuk lebih memahami dan menambah wawasan dalam masalah sumber daya manusia pada perusahaan, terutama mengenai masalah disiplin karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael, 2004. *Perfomance Manajemen*. Yogyakarta. Tugupulisher.
- Arikunto, Suharsimi. (2008). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arsyenda, Yoga.(2013). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus BAPPEDA Kota Malang)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- A.s, Invonne. (2013). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. POS Indonesia cabang Blitung Sajangbakti*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Handoko, T, Hani. 2001. *Aspek Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Badung : Grasindo.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.
- Lateiner, F. Levine, J.E. 2002. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta: Cemerlang.
- Luthans, Freed. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. ANDI. Yogyakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar, Prabu. (2005). *Manjemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Nasir, Moh. (2015). *Metode Penelitian* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabasari, Gusti. (2013). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana.

- Prihantoro, Agung. (2014). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Displin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Semarang.
- Rivai. Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Santoso, Singgih. (2005). *Menguasai Statistik di Era Informasi Dengan SPSS 12*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo
- Simamora, Henry. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedua*. Jakarta : STIE YKPN
- Singodimenjo, Markum. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Setiayawan, Budi dan Waridin 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Cetakan Ke-5. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. (2015). *SPSS Untuk Penelitian* . Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susanty, Aries. (2012). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Tao, K. Hutchinson. 2015. *How Ownership and Corporate Governance Influence Chief Executive Pay In China's Listed Firms*. Jurnal Of Business Research.
- Wilson, Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.