

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
WILAYAH TELEKOMUNIKASI (WITEL) BANGKA BELITUNG**



Skripsi oleh:

NUR HESTI SHAFARIA

01091401002

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

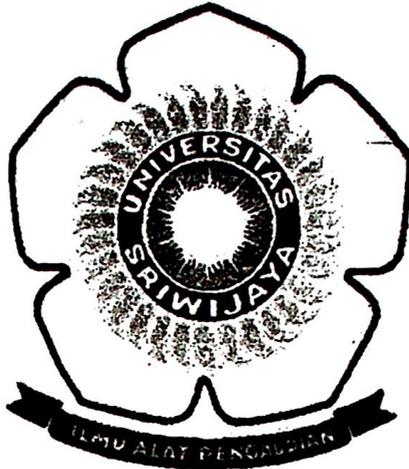
KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2014

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
WILAYAH TELEKOMUNIKASI (WITEL) BANGKA BELITUNG**



Skripsi oleh:

NUR HESTI SHAFARIA

01091401002

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih

Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2014

Lembar Persetujuan Ujian Komprehensif

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telekomunikasi (Witel)

Bangka Belitung

Disusun oleh :

Nama : Nur Hesti Shafaria

Nim : 01091401002

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

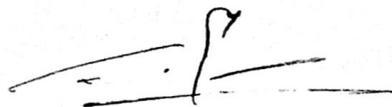
Tanggal Persetujuan :

Tanggal : 08 OKTOBER 2014

Tanggal : 08 OKTOBER 2014

Dosen Pembimbing :

Ketua,



Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A

NIP: 195105121978031002

Anggota,



Drs. M. Kosasih Zen, M.Si

NIP: 195210031976021001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WILAYAH
TELEKOMUNIKASI (WITEL) BANGKA BELITUNG**

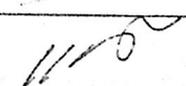
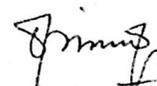
Disusun Oleh :

Nama : Nur Hesti Shafaria
Nim : 01091401002
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia.

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 24 Oktober 2014 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

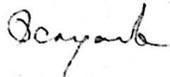
Panitia Ujian Komprehensif

Inderalaya, 24 Oktober 2014

No.	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua: Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A. NIP: 195105121978031002	
2.	Anggota: Drs. M. Kosasih Zen, M.Si. NIP: 195210031976021001	
3.	Anggota: Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si. NIP: 196610221992032002	

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Zakaria Wahab, M.B.A

NIP: 195707141984031005

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Nur Hesti Shafaria
Nim : 01091401002
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WILAYAH
TELEKOMUNIKASI (WITEL) BANGKA BELITUNG**

Pembimbing:

Ketua : Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A.

Anggota : Drs. M. Kosasih Zen, M.si.

Tanggal Ujian : 24 Oktober 2014

Adalah benar hasil karya saya 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 tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Inderalaya, 24 Oktober 2014

Pembuat Pernyataan,



Nur Hesti Shafaria

NIM: 01091401002

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini serta Pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.

Penulis sebagai seorang mahasiswa tingkat akhir, telah diberikan kesempatan untuk membuat skripsi dengan judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WILAYAH TELEKOMUNIKASI (WITEL) BANGKA BELITUNG.

Penulis yakin bahwa skripsi ini masih dijumpai banyaknya kekurangan, karena terbatasnya kemampuan yang ada pada diri penulis. Oleh karena itu, dengan segala senang hati, penulis akan menerima segala bentuk kritik terhadap skripsi ini. Tiada kata yang dapat dipilih, untuk mengungkapkan rasa terima kasih penulis yang tiada terhingga kepada:

1. Drs. H. Supardi A. Bakri, M.P.A dan Drs. M. Kosasih Zen, M.si selaku pembimbing dosen yang telah bersedia mengorbankan waktu dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Dr. H. Zakaria Wahab, M.B.A selaku ketua jurusan Manajemen.
3. Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M. selaku Pengelola Akademik Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.

4. Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si selaku dosen Penguji Skripsi yang telah memberikan sumbangan saran dalam penyusunan skripsi.
5. Papi (Suhendra Gustin) dan Mami (Yetti Iriani Siregar, S.H.), kakak (Kartika Aditiya Putri, S.H., M.H.), adik ku (Mutiara Muthmainah) yang paling ku cintai.
6. Teman teman di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang, terutama kelas Manajemen A angkatan 2009 yang telah memberikan dukungan.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semuanya. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Palembang, 24 Oktober 2014

Penulis,

Nur Hesti Shafaria

01091401002

ABSTRAK

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WILAYAH TELEKOMUNIKASI (WITEL) BANGKA BELITUNG

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Wilayah Telekomunikasi Bangka Belitung. Penelitian ini merupakan penelitian bersifat kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Wilayah Telekomunikasi (Witel) Bangka Belitung yang berjumlah 486 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu proses pemilihan sampel dimana tidak seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Dengan demikian, sampel pada penelitian ini berjumlah 83 orang. Dalam penelitian ini data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden karyawan Wilayah Telekomunikasi Bangka Belitung. Teknik analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dan metode kualitatif menggunakan regresi sederhana. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini yakni bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Wilayah Telekomunikasi Bangka Belitung. Hasil pengujian empiris dan analisis disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0.763 dengan nilai t hitung 14.330 dan nilai R Square sebesar 0.717 serta nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Dengan demikian, hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Wilayah Telekomunikasi Bangka Belitung terbukti.

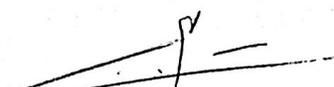
Kata kunci: Disiplin, Kerja, Kinerja, Karyawan

Telah kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Inderalaya, Oktober 2014

Ketua,

Anggota


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


Drs. M. Kosasih Zen, M.Si.
NIP: 195210031976021001

Mengetahui,

Pengelola Akademik Jurusan Manajemen


Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M.

NIP: 195607011985031003

ABSTRACT

EFFECT ON THE PERFORMANCE OF WORK EMPLOYEE DISCIPLINE AREA TELECOMMUNICATIONS (WITEL) BANGKA BELITUNG

The purpose of this study was to determine the influence of labor discipline on employee performance in the Territory of the Pacific Islands Telecommunications. This research is a character clause. The population in this study were all employees in Witel (Telecommunications Areas) Pacific Islands, amounting to 486 people. The sampling technique used in this study is a nonprobability sampling that the sample selection process in which not all members of the population have the same chance to be selected. Thus, the sample in this study amounted to 83 people. In this study the data obtained through questionnaires to the respondents of the Pacific Islands Regional Telecommunications employees. The analysis technique used is the method of quantitative and qualitative methods using simple regression. Based on the formulation of the problem in the study of how to influence the work discipline on employee performance Telecommunications Territory of the Pacific Islands. The results of empirical testing and analysis concluded that the variable has a value of labor discipline coefficient of 0.763 with 14.330 t-value and the value of R Square of 0.717 and significance value of 0.000 ($P < 0.05$). Thus, this research hypothesis which states that the work discipline and a positive significant effect on the performance of employees in the Territory of the Pacific Islands Telecommunications proven.

Keywords: Discipline, Work, Performance, Employee



SURAT PERNYATAAN

Kami Dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswa :

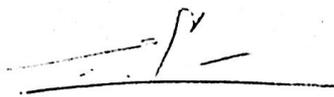
Nama : Nur Hesti Shafaria
Nim : 01091401002
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Wilayah Telekomunikasi (WITEL) Bangka Belitung

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

Pembimbing Skripsi,

Ketua,

Anggota,


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


Drs. M. Kosasih Zen, M.Si.
NIP: 195210031976021001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nur Hesti Shafaria
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Pangkalpinang/12 Agustus 1991
Agama : Islam
Status : Belum Menikah/Lajang
Alamat : Jalan Masjid Al-Ghazali Nomor 13,Bukit Besar
Alamat E-mail : echipooh@rocketmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar : SDN 37 Pangkalpinang
Sekolah Menengah Pertama : SMPN 7 Pangkalpinang
Sekolah Menengah Atas : SMAN 4 Pangkalpinang

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
LEMBAR PERNYATAAN SKRIPSI.....	ix
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Manfaat Penelitian.....	14

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.....	15
2.1.1. Pengertian Disiplin kerja.....	15
2.1.2. Pengertian Kinerja.....	29
2.2. Penelitian Sebelumnya.....	36
2.3. Kerangka Pemikiran.....	39
2.4. Hipotesis.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	40
3.2. Rancangan penelitian.....	40
3.3 Populasi dan Sampel.....	40
3.4. Teknik Pengambilan Sampel.....	40
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	42
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	43
3.7. Instrumen Penelitian.....	44
3.8. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian.....	46
3.9. Teknik Analisis.....	49

BAB IV ANALISIS dan PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Wilayah Telekomunikasi Bangka Belitung.....	52
4.2. Disiplin Kerja Di Wilayah Telekomunikasi Bangka Belitung.....	53
4.3. Kinerja Di Wilayah Telekomunikasi Bangka Belitung.....	54
4.4. Gambaran Umum Responden.....	55

4.5. Gambaran Distribusi Frekuensi Jawaban Responden mengenai Variabel Disiplin kerja dan Variabel Kinerja.....	57
4.6. Analisis Data.....	80
4.7. Hasil Uji Hipotesis.....	82
4.8. Hasil Korelasi dn Koefisien Determinasi.....	83
4.9. Pembahasan Hasil.....	87

BAB V KESIMPULAN dan SARAN

5.1. Kesimpulan.....	91
5.2. Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul
1.1	Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Wilayah Telekomunikasi Bangka Belitung.....11
1.2	Stuktur Organisasi Wilayah Telekomunikasi BangkaBelitung.....52

DAFTAR TABEL

No.	Judul	
1.1	Daftar Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	8
1.2	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan.....	9
2.1	Perbandingan Penelitian Sebelumnya Dengan Penelitian Penulis.....	37
3.1	Kriteria Penilaian Skalan Likert.....	44
3.2	Definisi Operasional Variabel.....	47
4.1	Data Pelanggaran Keterlambatan Disiplin Kerja.....	54
4.2	<i>Crosstabulation</i> (Tabulasi Silang) antara Tingkat Usia dengan Jenis Kelamin Responden.....	55
4.3	<i>Crosstabulation</i> (Tabulasi Silang) Tingkat Pendidikan dengan Jenis Kelamin Responden.....	56
4.4	Lama Masa Kerja Responden.....	57
4.5	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Waktu Masuk Kerja.....	58

4.6	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Waktu Pulang Kerja dihubungkan dengan Lembur.....	59
4.7	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Penggunaan Jam Istirahat.....	60
4.8	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Pemakaian Seragam Kerja.....	61
4.9	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Etika Kerja Karyawan.....	62
4.10	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Pemahaman SOP.....	63
4.11	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Hubungan Antar Unit Kerja.....	64
4.12	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kesiediaan Membantu Unit Kerja Lainnya.....	65
4.13	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Pengetahuan Peraturan Perusahaan.....	66

4.14	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Penerapan Sanksi atau Pelanggaran.....	67
4.17	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Pengawasan Atas Penerapan Disiplin Kerja.....	68
4.18	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Jabatan/Posisi Untuk Tetap Berperilaku Disiplin.....	69
4.19	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Dalam Melaksanakan Pekerjaan, Karyawan Mampu Memenuhi Target Waktu yang Telah Ditetapkan Perusahaan.....	70
4.20	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Karyawan Dalam Melaksanakan Pekerjaan Mampu Mencapai Hasil Sesuai Dengan Yang Telah Ditetapkan Perusahaan.....	71
4.21	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Kerapian Dalam Pekerjaan.....	72
4.22	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Ketelitian Dalam Pekerjaan.....	73

4.23	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Karyawan Dalam Melaksanakan Pekerjaannya Sesuai dengan Perintah dan Arahan yang telah diberikan Oleh Atasan.....	74
4.24	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Jalinan Kerja Sama dengan Rekan Kerja dan Tetap Berkoordinasi Dengan Baik Dengan Pimpinan/Atasan Langsung.....	75
4.25	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Dukungan dan Arahan Kerja dari Pimpinan.....	76
4.26	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Karyawan Merasakan Rasa Tanggung Jawab pada Hasil Kerja.....	77
4.27	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Karyawan Merasakan Tanggung Jawab pada Saat Mengambil Keputusan...	78
4.28	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Mengenai Pengaruh Kemampuan Untuk Memiliki Inisiatif Pribadi.....	79
4.29	Uji Validitas Instrumen.....	81
4.30	Ujia Reliabilitas Instrumen.....	82

4.31	Hasil Analisis Regresi.....	83
4.32	Koefisien Regresi.....	84
4.33	Model Summary.....	85
4.34	Uji ANOVA.....	86

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul
1.1	Kuesioner Penelitian
1.2	Frequency Table
1.3	Hasil Pengolahan Data Uji Validitas Kesioner Penelitian
1.4	Regression
1.5	ANOVA
1.6	Histogram
1.7	Scatterplot

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latarbelakang

Karyawan di dalam suatu perusahaan, merupakan asset yang sangat berharga, karena manusia makhluk ciptaan Tuhan yang sangat sempurna di dunia. Manusia memiliki daya pikir, analisa dan kreativitas untuk merencanakan, mengorganisasi, mengaktualisasi, dan mengontrol segala sesuatu sesuai dengan fungsinya dalam manajemen. Dengan demikian, perusahaan dapat berkembang dengan optimal yang dimana selalu melakukan perbaikan dan pengembangan secara efektif dan efisien dalam segala hal untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan pada persaingan bebas ini. Oleh karena itu, menggerakkan dan mengendalikan manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan tidaklah pekerjaan yang mudah karena manusia adalah makhluk yang bermartabat, memiliki perasaan, cita – cita, keinginan serta harapan. Jadi, untuk dapat bertahan dan memenangkan akan persaingan yang semakin meningkat, dituntut adanya daya saing, kinerja dan mutu yang bagus dari semua sumber yang dimiliki perusahaan tersebut. Khususnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu dan berfikir modern. Jalan yang ditempuh perusahaan untuk mengatur manusia agar mau bekerja sesuai dengan harapan perusahaan yaitu melalui penegakkan disiplin karyawan.



Disiplin pada hakikatnya mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua aturan – aturan dan norma – norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Jika perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi tetapi tidak menunjukkan kinerja yang baik, produktivitas akan kinerja yang dimiliki perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan optimal. Perusahaan menginginkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif sehingga perusahaan tersebut dapat maju dengan pesat dan dapat bersaing pada era persaingan bebas ini.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan disiplin dan motivasi karyawan yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital instansi. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi dan disiplin tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang

ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Disiplin mempunyai pengertian yang berbeda-beda dari berbagai pengertian itu dapat disarikan beberapa hal sebagai berikut (Sinungan, 2003:146):

- a. Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin yaitu *disiplina* yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *disiplus* yaitu seorang yang belajar). Jadi secara etimologis ada hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris) yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran.
- b. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisien.
- c. Kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- d. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*controlled behaviour*).

Menurut Sutrisno (2009:85) ”Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Menurut Simamora (2004:746), “Disiplin adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Menurut (Robert & John 2002:314) "Disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan".

Menurut (Hasibuan dalam Tita 2008:14), "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis."

Menurut Nitisemito (2001:199), "Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak." Menurut Martono (2001:97), "Kedisiplinan sebagai suatu keteladanan, kesabaran serta ketegasan dimana tumbuh dan berkembang dari kesadaran diri tanpa adanya suatu paksaan."

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Sebagaimana dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo dalam Irwan (2006:22) secara khusus tujuan disiplin kerja pegawai, antara lain :

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku,

baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melakukan perintah manajemen dengan baik.

- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Adapun pengertian dari Kinerja menurut para ahli antara lain:

Menurut Mangkunegara (2006:67), Kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Tika (2006), Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Menurut Rivai dan Basri (2005), Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawan dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Guritno dan Warindi (2005), Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Seorang karyawan, apabila tidak menunjukkan suatu kedisiplinan didalam bekerja maka karyawan tersebut akan dikenakan sanksi, baik berupa teguran atau panggilan. Meskipun aturan dan standar sudah diketahui dan dipahami semua karyawan, tidak tertutup kemungkinan adanya pelanggaran. Oleh karena itu, perlu dilakukan tindakan dalam bentuk disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari-hari selanjutnya. Guna memberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang sering disebut dengan tindakan disiplin progresif, yaitu pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat. Tindakan indisipliner bisa dilakukan melalui proses teguran lisan, teguran tertulis, skorsing, dan sampai tingkat pemecatan karyawan.

Tindakan-tindakan yang dilakukan diatas hanya sebagai kerangka umum yang didasarkan pada pendekatan rasional/ilmiah. Dalam prakteknya, tindakan untuk meningkatkan disiplin yang dilakukan oleh beberapa organisasi sangat bervariasi dan melibatkan seni dalam manajemen. Pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan merupakan hal mutlak yang diperlukan, baik yang dilakukan secara langsung oleh pimpinan maupun secara tidak langsung oleh manajemen. Sehingga ketika melakukan evaluasi tidak salah sasaran dan dapat berdampak positif terhadap kedisiplinan karyawan.

Wilayah Telekomunikasi adalah perusahaan yang bergerak dibidang komunikasi. Wilayah Telekomunikasi (Witel) merupakan cabang wilayah dari perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabang Wilayah Telekomunikasi (Witel) terdapat diseluruh Indonesia salah satunya terletak di Bangka Belitung yang beralamat di Jalan Rustam Effendi No. 3, yang dimana memiliki 486 karyawan yang terdiri dari 198 perempuan dan 288 laki-laki.

Tabel 1.1.
Daftar Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin di Wilayah Telekomunikasi (Witel) Bangka Belitung

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	288 Orang
Perempuan	198 Orang

Sumber: Wilayah Telekomunikasi (Witel) Bangka Belitung

Guna menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan untuk meningkatkan produktivitas yang optimal, maksudnya setiap dari sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat dan tepat, tepat pada pencapaian yang dituju dan tentunya bermanfaat bagi perkembangan perusahaan itu sendiri. Sehingga menghasilkan kinerja karyawan dan mempercepat akan pencapaian tujuan perusahaan itu secara efektif dan efisien.

Dalam mengukur kinerja karyawan pada Wilayah Telekomunikasi (Witel) di Bangka Belitung peneliti menggunakan Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan.

Tabel 1.2.
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada Wilayah Telekomunikasi (Witel)
Bangka Belitung

Kriteria	Tahun (Orang)			
	2010	2011	2012	2013
Sangat tinggi	67	65	68	65
Tinggi	20	20	16	23
Sedang	3	6	4	7
Rendah	0	0	0	0
Sangat rendah	1	1	1	0

Sumber : Rekapitulasi penilaian Kinerja Wilayah Telekomunikasi Bangka Belitung Pada Tahun 2010-2013)

Keterangan :

- | | |
|------------------|------------|
| 1. Sangat tinggi | 86% - 100% |
| 2. Tinggi | 71% - 85% |
| 3. Sedang | 57% - 70% |
| 4. Rendah | 31% - 56% |
| 5. Sangat rendah | ≤ 27% |

Berdasarkan Tabel 1.2. dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai selama empat tahun terakhir di tahun 2010 sampai dengan 2013. Unsur penilaian kinerja pada Wilayah Telekomunikasi dari tiga indikator capaian kinerja yaitu, pelaksanaan tugas pokok, pelaksanaan tugas tambahan dan ketepatan waktu penyampaian laporan harian. Berdasarkan hasil tersebut dapat di lihat bahwa kinerja Wilayah Telekomunikasi (Witel) mengalami fluktuasi. Karyawan dengan kinerja tinggi mengalami penurunan pada tahun 2012. Kinerja tinggi terjadi pada tahun 2013 dan terendah pada tahun 2012, hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Wilayah Telekomunikasi, terdapat permasalahan pada kinerja karyawan wilayah Telekomunikasi, adanya karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab

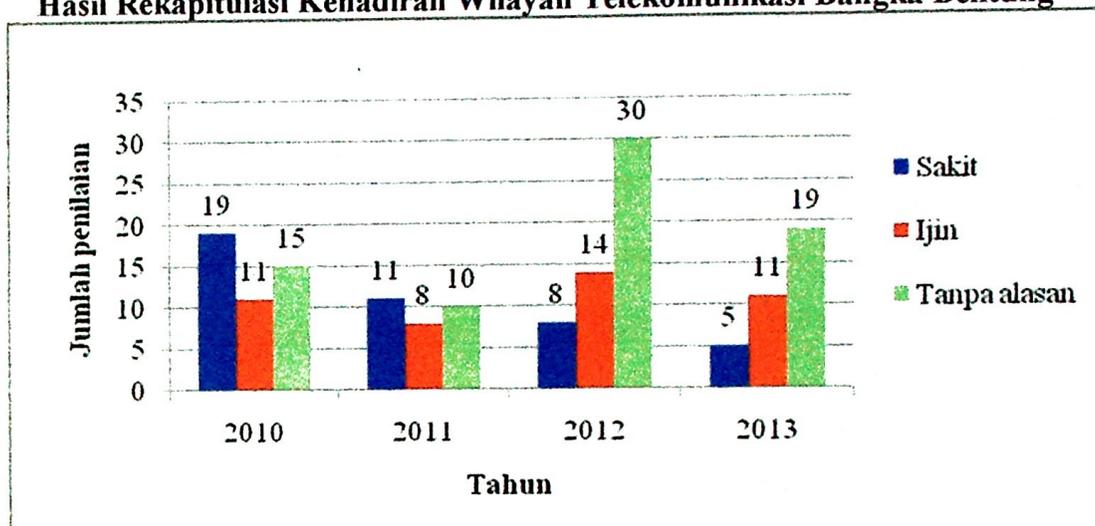
juga belum dilaksanakan dengan baik oleh karyawan dan karyawan yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing karyawan belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain kecepatan tugas kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas pun berdampak pada hasil kerja. Disamping itu, masih adanya karyawan yang tidak memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja Wilayah Telekomunikasi, semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja.

Menurut Siagian (2002), "Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja." Berdasarkan hasil observasi dan data rekapitulasi penilaian kinerja karyawan diindikasikan bahwa tanggung jawab karyawan belum dilaksanakan dengan baik sehingga tidak menaati peraturan instansi serta kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, rendah kedisiplinan sebagian karyawan tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi, masih ada karyawan yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai yang ditetapkan instansi.

Disiplin kerja karyawan yang sebaik-baiknya itu harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap karyawan. Jadi untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, karyawan harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja

dan taat terhadap aturan lainnya diperusahaan. Berikut sajian hasil rekapitulasi kehadiran pada tahun 2010-2013 Wilayah Telekomunikasi Bangka Belitung.

Tabel 1.3.
Hasil Rekapitulasi Kehadiran Wilayah Telekomunikasi Bangka Belitung



Sumber : Rekapitulasi Kehadiran Wilayah Telekomunikasi Bangka Belitung

Gambar pada tabel 1.3. menunjukkan hasil rekapitulasi kehadiran karyawan selama empat tahun terakhir dari tahun 2010 sampai dengan 2013. Karyawan yang tidak masuk kerja dengan tanpa alasan tertinggi berada pada tahun 2012 sedangkan yang terendah adalah pada tahun 2011. Oleh karena tidak adanya sanksi tegas dari instansi menyebabkan karyawan merasa hal yang wajar apabila tidak masuk kerja tanpa memberitahu alasannya. Adanya peningkatan yang besar angka ketidakhadiran dari tahun 2010 sampai 2012 menunjukkan adanya permasalahan disiplin kerja karyawan di Wilayah Telekomunikasi Bangka Belitung.

Berdasarkan hasil wawancara, disiplin kerja pada Wilayah Telekomunikasi secara keseluruhan belum optimal. Berdasarkan pengamatan

dilapangan kondisi sebagian karyawan tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya karyawan yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu karyawan sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku karyawan yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapi dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketetapan instansi. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi instansi. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2000:193) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai.”

Seorang karyawan akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya, dimana ada dorongan untuk mendisiplinkan dalam diri untuk mencapai suatu tujuan. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan karyawan lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

Jadi, tidak seluruh karyawan merasa bahwa kedisiplinan hanya karena materi atau balas jasa. Selain uang dan barang, pemberian perhatian dari atasan ke bawahan dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasiakan mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Hal tersebut bisa menjadi dorongan agar karyawan bisa bekerja lebih baik dan bisa meningkatkan kinerja dan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya. Instansi ini belum maksimal memberikan tingkat

kedisiplinan pada para karyawan Witel Bangka Belitung, kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan. Hal ini diduga penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja Wilayah Telekomunikasi (Witel) Bangka Belitung. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga dikarenakan kurangnya disiplin kerja pegawai. Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, **"PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WILAYAH TELEKOMUNIKASI (WITEL) BANGKA BELITUNG"**.

I.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah, "Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Wilayah Telekomunikasi Bangka Belitung?"

I.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Wilayah Telekomunikasi Bangka Belitung.

I.4. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Meningkatkan wawasan pengetahuan penulis pada bidang ilmu Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya pada variabel masalah yang diteliti, yaitu tentang Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

2. Secara praktis

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan Disiplin Kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, 2009, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*, Vol 4, No 2.
- Angraeni, Ria, 2012. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang.
- Asmara, H. Komara, 2009, Pengaruh Strategi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kimpraswil Provinsi Riau, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol 1, No1.
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid II. Jakarta: PT.Prenhalindo.
- Edy Sutrisno, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Gouzali Saydam, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Suatu pendekatan Mikro, Djembatan, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martono, Nanang. 2010. *Metedologi Penelitian Kualitatif: Analisa isi dan Analisa data Sekunder*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung, Alfabet.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.



Tim Penyusun Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Unsri, 2012.
Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Unsri. Cetakan kedelapan.
Fakultas Ekonomi Sriwijaya Palembang.

Wilman, 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Raden Hotel, Palembang*.