



**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI CABANG
TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat

Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)

Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syari'ah

Konsentrasi Manajemen Bisnis

Oleh

YUNI ARTI

NIM. 12 230 0257

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PADANGSIDIMPUAN

2016



**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI CABANG
TAPANULI SELATAN**

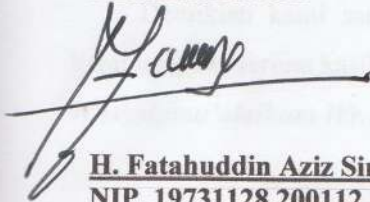
SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI)
Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis*

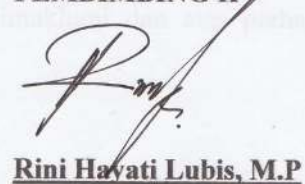
Oleh

YUNI ARTI
NIM. 12 230 0257

PEMBIMBING I


H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

PEMBIMBING II


Rini Hayati Lubis, M.P

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2016**

Hal : Lampiran Skripsi

a.n. YUNI ARTI

Lampiran : 6 (Enam) Eksemplar

Padangsidempuan, Mei 2016

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan

Di_

Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

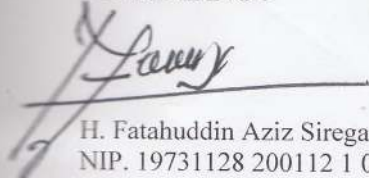
Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. Yuni Arti yang berjudul: **“PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI CABANG TAPANULI SELATAN”**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) dalam bidang Ilmu Manajemen Bisnis Islam pada Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudara tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasyah untuk mempertanggungjawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

PEMBIMBING I



H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

PEMBIMBING II



Rini Hafati Lubis, MP

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : YUNI ARTI
Nim : 12 230 0257
Fakultas/Jurusan : Ekonomi Binis Islam/ Ekonomi Syari'ah
Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI CABANG
TAPANULI SELATAN**

Dengan ini menyatakan menyusun skripsi sendiri tanpa menerima bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa pasal 14 ayat 11.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tentang Kode Etik Mahasiswa, yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 30 Mei 2016

Saya yang menyatakan,

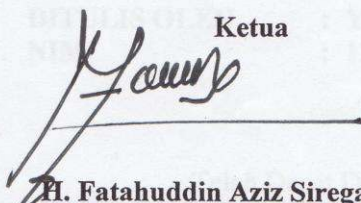


YUNI ARTI
NIM. 12 230 0257

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

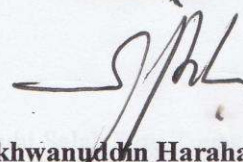
Nama : YUNI ARTI
NIM : 12 230 0257
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI CABANG
TAPANULI SELATAN

Ketua



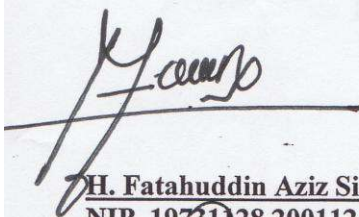
H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris

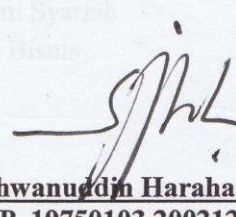


Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001

Anggota



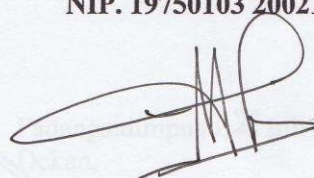
H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001



Ikhwanuddin Harahap, M.Ag
NIP. 19750103 200212 1 001



Rukiah Lubis, S.E., M.Si
NIP. 19760324 200604 2 002



Muhammad Isa, S.T., M.M
NIP. 19800605 201101 2 003

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah:

Di : Padangsidempuan
Tanggal : 06 Juni 2016
Pukul : 09.00 s/d 12.30 WIB
Hasil/Nilai : 80,37/A
IPK : 3,58
Predikat : Cumlaude



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telepon.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI CABANG
TAPANULI SELATAN**

**DITULIS OLEH : YUNI ARTI
NIM : 12 230 0257**

Telah Dapat Diterima Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
Dan Syarat-Syarat Dalam Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi Islam (S.EI)

Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Syariah
Konsentrasi Manajemen Bisnis

Padangsidimpuan, 21 Juli 2016
Dekan,



**H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001**

ABSTRAK

Nama : YUNI ARTI
NIM : 12 230 0257
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan

PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan air bersih untuk masyarakat. Perusahaan ini memiliki disiplin yang masih rendah, dilihat dari ketepatan waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor dan masih ada sebagian karyawan yang meninggalkan tugas kantor tanpa surat keterangan yang sah. Dari permasalahan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini, apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sehubungan dengan itu, pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan MSDM sebagai aspek atau bagian-bagian tertentu dari keilmuan tersebut.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, sumber data adalah data primer. Teknik pengumpulan data yang menggunakan angket, serta teknik analisis data menerapkan metode regresi linear sederhana dengan menggunakan *software* SPSS versi 22.0.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan peneliti, terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja pegawai di PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan, hal tersebut diperoleh dari hasil uji koefisien determinasi dengan R^2 sebesar 0,182, artinya 18,2 % dipengaruhi oleh disiplin, sedangkan 81,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini. Sedangkan berdasarkan uji signifikansi (uji-t) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai taraf $\text{sig.} < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan t_{hitung} sebesar $3,715 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,670, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin dengan variabel kinerja.

Kata Kunci: Disiplin dan Kinerja.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah robbil 'alamin. Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan pencerahan, meluaskan ilmu dan pengetahuan, serta memberikan kemudahan dalam penulisan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan**”. Shalawat dan salam senantiasa dihadiahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai bukti tanda cinta dan syukur kita akan diutusnya beliau, hingga kita dapat merasakan nikmat Iman dan Islam seperti saat ini.

Penelitian skripsi ini bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Dalam penulisan skripsi ini penulis mendapatkan banyak bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan, serta Bapak Drs. Irwan Saleh Dalimunte, M.A, Bapak Aswadi Lubis, S.E., M.Si, Bapak Drs. Syamsuddin Pulungan, M.Ag, selaku Wakil Rektor I, II dan III.
2. Bapak H. Fatahuddin Azis Siregar, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan dan sekaligus menjadi dosen pembimbing I atas segala

motivasi, bimbingan dan arahan teknisnya untuk skripsi saya sehingga dapat terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

3. Bapak/Ibu Wakil Dekan, Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag, selaku wakil Dekan bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Ibu Rosnani, M.Ag, selaku wakil Dekan bidang Administrasi dan Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Darwis Harahap, S.HI. M.Si, selaku wakil Dekan bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.
4. Ibu Rukiah, SE., M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.
5. Ibu Rini Hayati Lubis, M.P, selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia memberikan banyak bantuan, semangat, bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini sehingga terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.
6. Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan masukan, arahan dan ilmu yang bermanfaat. Serta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu kelancaran administrasi.
7. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, ayahanda Asliman Pasaribu dan ibunda Almh. Tirayani Sihombing atas dukungan materil dan motivasi yang luar biasa, serta memberi do'a yang tiada lelahnya dan berjuang demi kami anak-anaknya hingga bisa menjadi apa yang

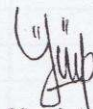
diharapkan dan terimakasih atas kepercayaan ayah dan ibu kepada saya sehingga tak mampu untuk mendustainya.

8. Abang dan Adek tercinta (Martua Pasaribu, S.E, Niko sandi Pasaribu, dan Riwilli Pasaribu) yang selalu menemani dan menghibur disaat suka dan duka. Dukungan dan *support* yang saya dapatkan tak ternilai oleh apapun. Serta seluruh keluarga besar saya yang berperan dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Terkhusus buat sahabat saya, Purnama Sari Siregar, Juni Sahara Sitompul, Zubaidah Nasution, Masni ari Harahap, Gourani Laina Wahyuni, Winda Yanti Hasibuan, Desmi Irayanti Lubis, Wahyuni Ritonga, Yetriana, dan seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2012.
10. Seluruh pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan serta semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Semoga amal baik Bapak/Ibu, Rekan-rekan sekalian mendapatkan kebaikan yang lebih dari Allah SWT. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Padangsidempuan, 30 Mei 2016
Peneliti,



Yuni Arti
12 230 0257

8. PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

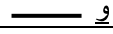
Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	sa	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥ a	ḥ	Ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Kadan ha
د	Dal	D	De
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	ṣ ad	ṣ	Es dan ye
ض	ḍ ad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭ a	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓ a	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	.. ’ ..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

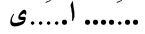
- a. Vokal Tunggal adalah vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fatḥ ah	A	A
	Kasrah	I	I
	ḍ ommah	U	U

- b. Vokal Rangkap adalah vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
	fatḥ ah dan ya	Ai	a dan i
	fatḥ ah dan wau	Au	a dan u

- c. Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	fatḥ ah dan alif atau ya	a	a dan garis atas
	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
	ḍ ommah dan wau	u	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta marbutah hidup yaitu Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fatḥ ah, kasrah, dan ḍ ommah, transliterasinya adalah /t/.
- b. Ta marbutah mati yaitu Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf

/l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

- b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah adalah kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan didepan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah perkata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf capital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf capital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf capital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang

ditulis dengan huruf capital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal capital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf capital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslit bang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin, Cetakan Kelima*, Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, 2003.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	
Lembar Persetujuan	
Lembar Pengesahan	
Surat Pernyataan Menyusun Skripsi Sendiri	
Berita Acara Ujian Munaqasyah	
Halaman Pengesahan Dekan IAIN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam	

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	v
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.. ..	xv

BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Defenisi Operasional Variabel	6
E. Rumusan Masalah	7
F. Tujuan Penelitian	8
G. Manfaat Penelitian	8

H. Sistematika Pembahasan	9
---------------------------------	---

BAB II LANDASAN TEORI10

A. Kerangka Teori	10
1. Kinerja	10
a. Pengertian Kinerja	10
b. Kinerja Perspektif Islam	12
c. Indikator- indikator kinerja pegawai	15
d. Penilaian Kinerja.....	17
2. Disiplin.....	19
a. Pengertian Disiplin.....	19
b. Fungsi Disiplin Kerja	21
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
d. Tiga Pendisiplinan dalam Organisasi.....	27
e. Pelaksanaan Disiplin Kerja	30
f. Pendekatan Disiplin Kerja.....	32
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Pikir	39
D. Hipotesis	40

BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	41
B. Jenis Penelitian	41
C. Populasi dan Sampel	41
D. Sumber Data	42
E. Teknik Pengumpulan Data	43
F. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	45
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas.....	46
G. Analisis Data.....	47
1. Uji Normalitas	47
2. Uji Linearitas.....	48
3. Uji Regresi Sederhana.....	48
4. Uji Hipotesis.....	49
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	49
b. Uji Signifikan (Uji-t).....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Gambaran Umum Perusahaan	51
1. Sejarah PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan	51
2. Visi Dan Misi Perusahaan	53
3. Jumlah Tenaga Kerja Perusahaan	54
4. Struktur Organisasi.....	55
B. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	55
1. Uji Validitas..	55
2. Uji Reliabilitas.....	56
C. Hasil Analisis Data..	57
3. Uji Normalitas	57
4. Uji Linearitas.....	58
5. Uji Regresi Linear Sederhana	59
6. Uji Hipotesis.....	60
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	60
b. Uji Signifikan (Uji-t)..	61
D. Pembahasan Hasil Penelitian..	62
E. Keterbatasan Penelitian.....	64
BAB V PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Defenisi Operasional Variabel.....	7
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1	: Penetapan Skor Alternatif Atas Jawaban Kusioner	44
Tabel 3.2	: Kisi-kisi Angket Tentang Disiplin.....	45
Tabel 3.3	: Kisi-kisi Angket Tentang Kinerja pegawai.....	45
Tabel 4.1	: Rincian Informasi Pegawai PDAM TIRTANADI.....	54
Tabel 4.2	: Rincian Informasi Tenaga Kerja Kontrak.....	54
Tabel 4.3	: Uji Validitas Variabel Disiplin (X).....	55
Tabel 4.4	: Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	56
Tabel 4.5	: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X)..	57
Tabel 4.6	: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)..	57
Tabel 4.7	: Uji Linearitas..	58
Tabel 4.8	: Uji Regresi Sederhana.....	59
Tabel 4.9	: Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	60
Tabel 4.10	: Uji Signifikansi (Uji-t).....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir	40
Gambar 4.1 : Uji Normalitas	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Kata Pengantar untuk angket (Kusioner)
Lampiran 2	: Daftar Pertanyaan Angket
Lampiran 3	: Tabulasi Angket
Lampiran 4	: Output Uji Validitas
Lampiran 5	: Output Uji Reliabilitas
Lampiran 6	: Output Analisis Data

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan global saat ini memberikan implikasi kepada dunia kerja, dimana dunia kerja menuntut SDM (Sumber Daya Manusia) yang memiliki karakteristik cerdas, kreatif, inovatif serta memiliki semangat yang tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.¹ Sumber daya manusia yang dimaksud adalah seluruh pegawai pada sebuah organisasi yang tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki semaksimal mungkin agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan oleh organisasi tempat mereka bekerja.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenda Media Group, 2009), hlm. 2.

tertentu.² Seorang pegawai di suatu organisasi sangat dituntut memiliki kinerja yang baik, hal ini karena kinerja dari seorang pegawai memiliki dampak bagi tujuan organisasi. Bila kinerja pegawai meningkat maka kinerja organisasi akan turut serta meningkat, namun bila kinerja pegawai menurun maka kinerja organisasi dengan perlahan akan turut menurun.

Dalam mendapatkan kinerja yang baik dari seorang pegawai, maka organisasi tersebut harus dibangun oleh hubungan yang baik antara pemimpin organisasi dengan seluruh pegawai yakni dengan memperlakukan para pegawai sebagai partner kerja bukan pekerja semata. Dengan begitu, maka akan muncul rasa loyalitas pegawai kepada pemimpin dan juga organisasi. Sehingga para pegawai tidak merasa terbebani atas pekerjaannya melainkan atas dasar kesadaran akan tanggung jawab serta kecintaannya kepada organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai, diantaranya faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi (*motivation*), lingkungan kerja, dan salah satu unsur yang terpenting adalah faktor kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.³

²Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 121.

³Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), hlm. 193.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan bisa menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.⁴ Salah satu aspek dari disiplin kerja adalah sistem kerja organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Menurut Prasetyo, yang dikutip oleh Agung setiawan menyatakan bahwa: “salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja”.⁵ Bila karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik.

Organisasi sangat berperan penting dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. Berbagai aturan atau norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikan apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat bahkan

⁴Edy Sutrisno, *Op. Cit.*, hlm. 87.

⁵Agung Setiawan, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang” *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 1 no. 4, 2013 (<http://www.co.au.org>, diakses 20 Februari 2016 pukul 14.30 WIB).

sampai pemecatan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam pelayanan penyediaan air bersih kepada warga Padangsidimpuan, beberapa unit di Tapanuli Selatan dan Paluta (Padang Lawas Utara) yang dirasakan sebagai kebutuhan yang sangat mendasar bagi masyarakat, karena air merupakan sumber kehidupan manusia yang sangat penting. Karyawan yang saat ini bekerja di PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai kemampuan tambahan yang didapat dari training baik di dalam maupun di luar perusahaan. Akan tetapi training saja tidaklah cukup, perlu adanya peningkatan untuk berkomunikasi, bekerjasama, jujur, ulet, dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan disertai oleh sikap disiplin kerja sehingga kinerja karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal.

PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan juga salah satu organisasi yang menerapkan penegakan disiplin kerja kepada setiap pegawainya, dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat untuk memenuhi kebutuhan air. Adapun pencapaian tujuan ini sangat ditentukan oleh beberapa faktor, termasuk didalamnya adalah sikap disiplin kerja terhadap pegawainya. Komitmen organisasi untuk mempertahankan karyawan, organisasi menerapkan untuk saling pengertian dengan seluruh karyawannya, penerapan disiplin kerja,

penempatan pekerja sesuai dengan kemampuannya, serta kinerja yang kuat, semua ini memungkinkan bagi organisasi untuk memelihara tenaga kerjanya.

Kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja belum bisa *on time*. Kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan pegawai, seperti ketepatan waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, dan masih ada sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah.⁶ Hal ini akan berdampak terhadap kinerja pegawai di PDAM TIRTANADI. Manajer perusahaan PDAM TIRTANADI harus lebih memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusianya supaya setiap karyawannya dapat berprestasi, karyawan yang berprestasi tentunya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebagaimana tujuan yang ingin dicapai PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian: “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan”.

B. Identifikasi Masalah

Mengidentifikasi seluruh masalah yang terkait dengan masalah yang diteliti akan memudahkan penelitian dalam menentukan posisi atau kedudukan masalah tersebut. Selain itu pengidentifikasian masalah besar manfaatnya bagi

⁶Malintang Harahap, ST , Kepala Bagian Umum PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan, *Wawancara* di Padangsidimpuan, 10 Februari 2016.

peneliti dalam membatasi permasalahan yang diteliti, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan
2. Kinerja pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan
3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan
4. Hubungan antara disiplin terhadap kinerja pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini tidak akan mengungkap semua masalah yang disebutkan di atas, karena keterbatasan waktu dan juga keterbatasan ekonomi yang dimiliki oleh peneliti. Pembatasan masalah ini juga bertujuan agar penelitian lebih fokus dan terarah. Jadi penelitian ini akan dibatasi hanya satu variabel bebas yaitu disiplin (X) dan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

D. Defenisi Operasional Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian.⁷ Sesuai dengan judul pada penelitian ini yaitu “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan” maka variabel-variabel yang terkait dengan penelitian ini adalah:

⁷Sumandi Suryabrata, *Metode Penelitian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 25.

Tabel 1.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran Sikap
Disiplin, (variabel independen/ X).	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	a. Taat terhadap aturan waktu b. Taat terhadap peraturan perusahaan c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan d. Taat terhadap aturan lainnya	Likert
Kinerja Pegawai, (Variabel dependen/ Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ⁸	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Pemahaman tentang pekerjaan d. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	Likert

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, yang menjadi rumusan masalahnya yaitu apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan?

⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 67.

F. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan terhadap dua variabel tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan.

G. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis secara objektif akan bermanfaat untuk :

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan peneliti dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan aplikasi lainnya dalam kehidupan penu sehari- hari dan sebagai persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan jenjang Sarjana S-1 pada jurusan Ekonomi Syari'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran, untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan
3. Bagi pembaca, memberikan wawasan kepada pembaca mengenai pentingnya disiplin terhadap kinerja pegawai
4. Bagi peneliti lain, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi atau literatur untuk penelitian-penelitian yang relevan selanjutnya.

H. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penelitian ini antara lain:

Bab I Pendahuluan yang didalamnya menjelaskan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian, identifikasi masalah, batasan masalah, definisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, serta sistematika pembahasan.

Bab II Landasan teori, yang di dalamnya menjelaskan pengertian kinerja, kinerja dalam perspektif islam, indikator kinerja, penilaian kinerja, pengertian disiplin, pendisiplinan dalam organisasi, pendekatan disiplin kerja, pelaksanaan disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, dan fungsi disiplin kerja.

Bab III Metode Penelitian, yang didalamnya menjelaskan lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV Penelitian dan Pembahasan, didalamnya menjelaskan gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, dan pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai.

Bab V Penutup, yang didalamnya memberikan kesimpulan dari hasil pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan dan saran-saran yang berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Veitzhal Rivai dalam buku manajemen untuk perusahaan mengatakan:

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.¹

Kinerja terjemahan dari *performance* berarti hasil kerja yang dapat dicapai 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

¹Veithzal Rivai, *Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 444.

etika.² Dalam kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.³

Menurut Irham dalam bukunya, “Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi yang tertuang dalam perencanaan strategi organisasi”.⁴

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini Allah swt. berfirman dalam Al- Qur'an surat AL- Ahqaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا

يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya :” Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka

²Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Refika Aditama, 2007), hlm. 260.

³Dapertemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta : Balai Pustaka, 2005), hlm. 570.

⁴Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.2.

(balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (Q.S. Al-Ahqaf : 19).⁵

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasi yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Kinerja dalam Perspektif Islam

Dalam hal ini Allah swt. Berfirman dalam Q.S Al-Mulk ayat 15:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا
وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ ۚ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya:” Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”⁶

Dari ayat di atas mengajarkan kepada manusia pentingnya untuk mencari rezki Allah yang telah dilimpahkannya di muka bumi ini. Manusia harus bekerja secara sungguh-sungguh untuk

⁵Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahan (Ayat Pojok Bergaris)* (Semarang: CV. Asy Syifa’), hlm. 402.

⁶*Ibid.*, hlm, 449.

mendapatkan hasil yang diinginkan. Jadi dalam hal ini, manusia sebagai makhluk yang memiliki akal pikiran harus bisa menggunakannya dengan baik supaya manusia bisa hidup dengan baik.

Kinerja karyawan dalam mencari rezki Allah yang bertebaran di muka bumi harus memiliki niat yang sungguh-sungguh. Karena manusia bekerja bukan hanya untuk melengkapi kebutuhan sehari-hari. Tetapi juga untuk meningkatkan ibadah kepada Allah. Oleh sebab itu, manusia yang bekerja sangat dibutuhkan untuk mengatur aktivitasnya bukan hanya untuk kebutuhan dunia melainkan juga kebutuhan akhirat.

Rasulullah SAW dalam masa kehidupannya, selalu menyuruh ummatnya untuk bekerja mencari nafkah. Manusia boleh bekerja dimana saja tetapi harus sesuai dengan syariat Islam. Oleh sebab itulah manusia yang bekerja akan dihormati dan dihargai orang lain daripada manusia yang kerjanya meminta-minta. Manusia yang bekerja dan berhasil dalam menjalankan pekerjaannya, akan menjadi motivasi bagi manusia yang belum berhasil dalam pekerjaannya. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri.

Bekerja juga berkaitan dengan kesucian jiwa. Orang yang sibuk bekerja tidak akan ada waktu untuk bersantai-santai dan melakukan ghibah serta membicarakan orang lain. Ia akan menggunakan waktunya untuk meningkatkan kualitas kerja dan usaha. Setiap muslim

yang berkemampuan wajib hukumnya bekerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Seorang Muslim boleh saja bekerja mencari rezeki dengan jalan menjadi pegawai negeri atau swasta, selama dia mampu memikul pekerjaannya dan dapat menunaikan kewajibannya. Tetapi disamping itu seorang muslim tidak boleh mencalonkan dirinya untuk suatu pekerjaan yang bukan ahlinya, lebih-lebih menduduki jabatan hakim.

Abu Hurairah meriwayatkan, bahwa Rasulullah SAW pernah bersabda sebagai berikut:

”Siallah Amir, siallah kepala dan siallah kasir. Sungguh ada beberapa kaum yang menginginkan kulit-kulitnya itu bergantung di bintang yang tinggi, kemudian mereka akan diulurkan antara langit dan bumi, karena sesungguhnya tidak pernah menguasai suatu pekerjaan.” (Riwayat Ibnu Hibban dan Al- Hakim).

Diperbolehkannya bekerja sebagai pegawai seperti yang dikatakan di atas, diikat dengan suatu syarat tidak menjadi karyawan yang membahayakan atau merugikan kaum muslimin. Setiap muslim harus menjaga dirinya dari hal-hal yang masih syubhat, dimana syubhat itu dapat menipiskan dan melemahkan keyakinan, berapa pun besarnya gaji dan berharganya pekerjaan tersebut.⁷

⁷Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Islamic Human Capital Management (Cara tepat dan mudah dalam menerapkan manajemen sumber daya insani dalam perusahaan secara islami)* (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2014), hlm. 401-402.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Fator motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.⁸

c. Indikator- Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator- indikator kinerja sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas Kerja adalah seberapa baik seseorang mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kerapihan, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat

⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 76-68.

bermanfaat bagi kemajuan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, dan menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisien dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan, selain itu setiap karyawan harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan

kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.⁹

Sebagaimana firman Allah swt. Dalam Q.S Al-Anfal : 27

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ سَوَّالِرُولَ وَتَخُونُوا
أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui”.¹⁰

Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai tidak boleh berkhianat dalam menunaikan amanahnya padahal mereka adalah orang-orang yang mengetahui. Jadi dalam proses pengerjaan tugasnya seorang pegawai harus menyelesaikannya dengan baik dan benar karena tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya itu merupakan suatu amanah yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan

⁹*Ibid.*, hlm. 75.

¹⁰Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 143.

mempengaruhi sifat- sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Di dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global, perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa mendatang.

Para pekerja juga ingin mendapatkan umpan balik bersifat positif atas berbagai hal yang telah mereka lakukan dengan baik, walaupun kenyataannya hasil penilaian prestasi tersebut lebih banyak berupa koreksi atau kritik.

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan, manajer departemen SDM dan pada akhirnya bagi perusahaan sendiri yang akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan. Selain itu, penilaian kinerja diartikan pula sebagai sebuah mekanisme yang baik untuk mengendalikan karyawan.¹¹

¹¹Veitzhal Rivai, *Op. Cit.*, hlm. 311.

Dalam hal tersebut Allah swt. Berfirman dalam Q.S At- Taubah : 105:

قُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا
كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya :“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.(Q.S. At-Taubah : 105)¹²

Kinerja dapat dinilai dari kuantitas, kuantitas kerja yang dihasilkan dari sumber daya manusia dan level dari pelayanan pelanggan. Kuantitas kerja yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang terselesaikan, sedangkan kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu dari pekerjaan.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Menurut Veithzal Rivai dalam bukunya menyatakan bahwa : “ Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

¹²Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 162.

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku.”¹³

Menurut Malayu S.P Hasibuan “ Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.¹⁴

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan bertanggungjawab atas pekerjaan yang telah diamanahkan kepadanya. Dalam ajaran Islam juga dijelaskan perintah disiplin kerja dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, dalam Surat An- Nisa : 59:

¹³Veitzhal Rivai, *Op. Cit.*,, hlm. 444.

¹⁴Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), hlm. 193-194.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى
 الْأَمْرِ مِنْكُمْ ^ص فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ
 وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ^ج ذَلِكَ
 خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا 

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”¹⁵

Ketika bekerja sebaiknya mengingat dengan segala peraturan yang harus ditaati agar segala tugas pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan amanah yang telah diberikan pada pegawai.

b. Fungsi Disiplin kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

¹⁵Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahan*, (Jakarta: Jumanatul’Ali, 2010), hlm.

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan kekelelahan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.

Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antarkaryawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Maka dari itu disiplin sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.¹⁶

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Pada dasarnya banyaknya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan

¹⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenda Media Group, 2009), hlm. 87-89.

ditetapkan secara ideal cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya. Disinilah pentingnya *the right man and the right place in the right job*. Dengan adanya prinsip orang yang tepat di tempat yang tepat akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efesiensi kerja. Dalam hal ini manajer harus bisa melihat kemampuan kemampuan atau kompetensi karyawannya sehingga bisa menempatkan dalam posisi yang pas. Karena ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Umat Islam tidaklah asing degan prinsip tersebut. Pasalnya lebig dari 14 abad, ajaran islam sudah mewanti- wanti agar umatnya menyerahkan suatu masalah kepada ahlinya (*the right man*), jika tidak tunggulah kehancurannya.¹⁷

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh

¹⁷ Suhefriandi. Blogspot. Com, “ *The Right Man On The Right Place*, 11 juni 2016.

yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat (Pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan

perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. Dalam Islam terdapat waskata yang berasal dari diri, bersumber dari tauhid dan keimanan kepada Allah swt. Orang yang yakin bahwa Allah pasti mengawasi hamba-Nya, maka orang itu akan bertindak hati-hati. Ketika dia sendiri, dia yakin Allah yang kedua, dan ketika berdua dia yakin Allah yang ketiga. Dalam hal ini, Allah swt. Berfirman dalam Q.S. Al- Mujadilah : 7:

أَلَمْ تَرَ أَنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي
الْأَرْضِ^ط مَا يَكُونُ مِنْ جَوَى ثَلَاثَةٍ إِلَّا هُوَ
رَابِعُهُمْ وَلَا خَمْسَةٍ إِلَّا هُوَ سَادِسُهُمْ وَلَا أَدْنَى مِنْ

ذَٰلِكَ وَلَا أَكْثَرُ إِلَّا هُوَ مَعَهُمْ أَيْنَ مَا كَانُوا ثُمَّ
يُنَبِّئُهُم بِمَا عَمِلُوا يَوْمَ الْقِيَمَةِ ۚ إِنَّ اللَّهَ بِكُلِّ
شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿٥٧﴾

Artinya: "tidakkah kamu perhatikan, bahwa Sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan di bumi? tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah keempatnya. dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah keenamnya. dan tiada (pula) pembicaraan antara jumlah yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia berada bersama mereka di manapun mereka berada. kemudian Dia akan memberitahukan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.¹⁸

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis,

¹⁸ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 433.

masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.¹⁹

d. Tiga kegiatan pendisiplinan dalam organisasi

Ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan dalam organisasi sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan

¹⁹Malayu S.P. Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 194-198.

aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata dipaksa manajemen.

Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila para karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah.²⁰

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu dapat perhatian manajemen:

- a) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- b) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus terpenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai oleh

²⁰Tani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 208.

informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.

- c) Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan dari dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.²¹

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan- aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas, sebagai berikut:

²¹Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hlm. 305-306.

- 1) Untuk memperbaiki pelanggaran
- 2) Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
- 3) Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.²²

e. Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin atau indikator-indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1) Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

Dalam Q.S Al-Ashar juga menegaskan tentang pentingnya disiplin waktu.

²²Tani Handoko, *Op. Cit.*, hlm. 209.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ
 آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ
 وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: "Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran".²³

Dalam surat Al-Qur'an diatas menjelaskan bahwa betapa pentingnya waktu. Surat tersebut juga menjelaskan bahwa orang yang tidak menghargai waktu adalah termasuk orang-orang yang merugi. Demikian pula dengan ketepatan tempat jika dilaksanakan dengan konsekuen disiplin tersebut akan merasuk kedalam jiwa seseorang.

2) Taat terhadap aturan peraturan perusahaan

Peraturan dasar yaitu bertingkah laku baik dalam perusahaan

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

²³Daperteman Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 601.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.²⁴

Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai.

f. Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner:

1) Aturan Tungku Panas (*Hot Stove Rule*)

Menurut pendekatan ini, tindakan disipliner harus memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas:

- a) Membakar dengan segera, jika tindakan disipliner akan diambil maka tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut.
- b) Memberi peringatan, hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima.

²⁴ Edy Sutrisno, *Op.Cit.*, hlm. 94.

c) Memberikan hukuman yang konsisten, tindakan disipliner haruslah juga konsisten ketika setiap orang yang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukuman yang berlaku.

d) Membakar tanpa membedakan, tindakan disipliner seharusnya tidak membedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih-milih. Penyelia mengambil tindakan disiplin dalam lingkungan yang suportif, memusatkan pada perbaikan kinerja dari penjatuhan hukuman.

2) Tindakan Disiplin Progresif

Tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*) dimaksudkan untuk memastikan bahwa dijatuhkan hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Dalam hal ini Allah swt. berfirman dalam Surah Muhammad: 28

ذَٰلِكَ بِأَنَّهُمْ اتَّبَعُوا مَا أَصْحَبَ اللَّهُ وَكَرِهُوا

رِضْوَانَهُ فَأَحْبَطَ أَعْمَالَهُمْ ﴿٢٨﴾

Artinya:” yang demikian itu adalah karena Sesungguhnya mereka mengikuti apa yang menimbulkan kemurkaan Allah dan karena mereka membenci keridhaan-Nya, sebab itu Allah menghapus (pahala) amal-amal mereka.”²⁵

²⁵Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hlm. 407.

Tujuan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Disiplin progresif ditunjukkan sebagai berikut:

- a) Teguran secara lisan oleh penyelia
 - b) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
 - c) Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
 - d) Skorsing satu minggu atau lebih lama
 - e) Diturunkan pangkatnya (demosi)
 - f) Dipecat
- 3) Tindakan Disiplin Positif

Tindakan disipliner positif untuk menutupi kelemahan, yang mendorong para karyawan memantau perilaku-perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi-konsekuensi dari tindakan-tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas konsep mesti atas tingkah laku pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah pengomunikasian persyaratan-persyaratan dan peraturan-peraturan kepada para karyawan. Tindakan disiplin positif adalah serupa

dengan disiplin progresif dalam hal ini juga menggunakan serentetan langkah yang akan meningkatkan urgensi dan kerasnya hukuman sampai kelangkah yang terakhir, yakni pemecatan.²⁶

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan untuk landasan penelitian dilakukan oleh peneliti, Maka penelitian ini menggunakan acuan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Penulis dan Tahun	Judul Peneletian	Hasil penelitian
Jurnal Ilmu Manajemen, Dini Krismasari dan Agus Frianto, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya (2014)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan bagian A.K.U (Administrasi, Keuangan, dan Umum) pada pabrik gula Tjoekir di Kabupaten Jombang. Dibuktikan dari hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,649, artinya 64,9 % variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap prestasi kerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 35,1 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.
Skripsi, Roni	Pengaruh	Berdasarkan hasil perhitungan yang

²⁶Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Op,Cit.*, hlm. 608-611.

Hagabeau, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan (2015)	Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK SUMUT Cabang Syari'ah Sibolga	telah dilakukan ternyata antara pemberian kompensasi (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan $r = 0,56$. Dan perhitungan determinasi (r^2) = $0,317 = 31,7\%$ yang artinya besarnya pengaruh yang diberikan variabel pemberian kompensasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 31,7% dan sisanya 68,3% dipengaruhi oleh faktor lain.
Skripsi Natasya Primananda, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil pengolahan data angka Adjusted R Square sebesar 0,616.
Skripsi Andy Muklin, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar (2014)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Swasta Di Bulukumbu.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Skripsi Titik Nuryani, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan (2015).	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Oloan Ummah Sidempuan.	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa uji koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,770 artinya sebesar 77,0% disiplin kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank BPRS Syari'ah Oloan Ummah Padangsidempuan. Uji t juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} > t_{tabel} = 4,091 > 2,132$ maka disiplin kerja

		karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPRS OLoan Ummah Sidimpuan.
--	--	--

.Adapun persamaan dan perbedaan skripsi di atas dengan penelitian ini:

1) Penelitian Krismasari dan Agus Frianto

Perbedaan: Lokasi penelitiannya pada Pabrik Gula Tjoekir di Kabupaten Jombang ,pada skripsi tersebut variabel X_1 Kompensasi dan X_2 Disiplin Kerja sedangkan penelitian ini variabel X-nya hanya satu yaitu disiplin, dan pada penelitian tersebut memiliki variabel Y (Prestasi Kerja Karyawan) sedangkan dalam penelitian ini memiliki variabel Y (Kinerja Pegawai) kemudian alat analisis penelitian ini dengan alat analisis regresi linier sederhana, sedangkan pada skripsi tersebut menggunakan alat analisis regresi linear berganda (*multiple linier regression*).

Persamaan: Menggunakan metode pengumpulan data yaitu sama-sama menggunakan kusioner.

2) Penelitian saudara Roni Hagabean

Perbedaan: Variabel X-nya kompensasi sedangkan penelitian ini variabel X Disiplin. Tempat penelitian saudara Roni ini adalah pada lembaga keuangan sedangkan penelitian ini pada PDAM TIRTANADI.

Persamaan: Variabel Y (Kinerja), kemudian alat analisis yang digunakan sama yaitu linear regresi sederhana.

3) Penelitian saudara Natasya Primananda

Perbedaan: Terletak pada variabelnya, skripsi saudara Natasya memiliki tiga variabel X yaitu: disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan pada penelitian ini hanya satu variabel X-nya yaitu disiplin. Skripsi tersebut menggunakan uji asumsi klasik, sedangkan penelitian ini menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi.

Persamaan : Memiliki variabel Y yang sama yaitu Kinerja pegawai.

4) Penelitian saudara Andy Muklin

Perbedaan: Penelitian Andy Muklin sampel sebanyak 140 sampel, kemudian analisis datanya adalah regresi berganda, sedangkan penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linier sederhana dengan populasi 64 orang. Variabel X penelitian ini hanya disiplin sedangkan pada skripsi andy memiliki dua variabel X yaitu Disiplin kerja dan tingkat pendidikan.

Persamaan: Memiliki variabel Y yang sama yaitu Kinerja.

5) Penelitian Titik Nuryani

Perbedaan: Penelitian saudara Titik Nuryani tersebut tempat penelitiannya adalah pada Bank Syariah Pembiayaan Rakyat Syariah

(BPRS) Oloan Ummah Sidimpuan pada tahun 2015, sedangkan tempat penelitian pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan tahun 2016, berupa perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan air minum.

Persamaan: Memiliki variabel X yang sama yaitu disiplin dan juga memiliki variabel Y yang sama yaitu kinerja.

C. Kerangka Pikir

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan pada tugas kewajibannya. Seperti juga tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan atau ketetapan perusahaan tersebut.

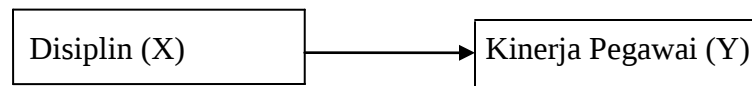
Apabila peraturan yang ada di perusahaan tidak dijalankan dengan baik, maka dapat dikatakan dsiplin kurang baik dan sebaliknya, apabila karyawan taat terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, maka dapat digambarkan bahwa kondisi disiplin dikatakan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dan juga mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di perusahaan tersebut.

Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari penampilan hasil karyanya dalam bentuk kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Maka untuk

menaikkan kualitas maupun kuantitas dari seorang karyawan sangat dibutuhkan pemimpin yang benar-benar memperhatikan para karyawannya dan selalu memberikan pengarahan serta harus menerapkan disiplin.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dibuat skema kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pikir



Keterangan : → Mempengaruhi

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan (jawaban) sementara yang masih perlu diuji kebenarannya.²⁷ Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan.

²⁷Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung,: Alfabeta: 2011), hlm. 65.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan yang beralamat di Jl.Cut Nyak Dhin No.9, Padangsidimpuan, Sumatera Utara. Perusahaan ini bergerak dalam pelayanan air minum untuk warga Kota Padangsidimpuan. Proses penelitian ini dilaksanakan peneliti mulai dari Maret s/d Mei 2016.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif ini adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai, kemudian variabel X dalam penelitian ini adalah disiplin. Sedangkan yang menjadi variabel Y adalah kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.¹

C. Populasi dan Sampel

Populasi (*Population* atau *universe*) adalah keseluruhan elemen, unit penelitian atau unit analisis yang memiliki ciri atau karakteristik tertentu yang

¹S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), hlm.105.

dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan yang berjumlah 64 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang sesungguhnya menjadi obyek penelitian tersebut. Metode yang dapat dipakai dalam menentukan besarnya ukuran sampel adalah metode sampel total, yaitu semua populasi juga sekaligus jadi sampel. Mengingat populasi penelitian yang sedikit, yaitu sebanyak 64 orang. Hal ini merujuk kepada pendapat Suharsimi Arikunto, sampel adalah *ancer- ancer* “ apabila subjeknya kurang dari 100 orang ambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika subjeknya besar dapat diambil antara 10- 15% atau 20% dan 25 atau lebih.²

D. Sumber Data

Sumber data penelitian ini terdiri dari dua sumber yaitu: data primer dan data sekunder.

1. Data primer adalah langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian. Untuk penelitian ini data primer bersumber dari Pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan.

²Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta : Rineka Cipta, 1993), hlm. 107.

2. Data sekunder berperan membantu mengungkap data yang diharapkan, data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari data yang diperoleh langsung dari PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan.³

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik merupakan cara yang dilakukan peneliti sebagai alat bantu dalam mengumpulkan data atau informasi dari responden. Adapun teknik dalam penelitian ini adalah angket (kuisisioner).

Menurut Burhan Bungin, “Angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden”.⁴ Menurut Sugiyono, “Kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.⁵

Angket merupakan pertanyaan – pertanyaan yang disusun dengan tujuan agar mudah memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Kusioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah model tertutup dengan menyediakan alternatif jawaban bagi responden. Untuk skala pengukuran sikap data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert*

³Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2005), hlm. 122.

⁴*Ibid.*, hlm. 123.

⁵Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, R & D)* (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm. 199.

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial.⁶

Dengan teknik pengolahan data menggunakan skala *likert*, maka variabel yang diukur dijadikan sebagai indikator variabel ialah tolak ukur sehingga menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Setiap jawaban dari item instrument yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi sangat positif yang berupa kata- kata dan untuk keperluan analisis kuantitatif. Pernyataan atau pertanyaan ini akan menghasilkan skor bagi tiap-tiap sampel yang mewakili setiap nilai skor.⁷

Tabel 3.1
Penetapan skor alternative atas jawaban kuisioner

Alternatif Jawaban	Skor Sifat pernyataan	Kategori Jawaban
A	5	Sangat Setuju
B	4	Setuju
C	3	Kurang Setuju
D	2	Tidak Setuju
E	1	Sangat Tidak Setuju

⁶Riduan M.B.A, *Skala Pengukuran Variabel- Variabel Pengukuran* (Jawa Barat : Alfabeta, 2010), hlm. 12.

⁷Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R & D)* (Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 134-135.

Adapun indikator yang berupa mengenai pertanyaan tentang disiplin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Kisi- Kisi Agket Tentang Disiplin Kerja

No	Variabel	Indikator	Jumlah	No. Item
1.	Disiplin (X)	a. Taat terhadap aturan waktu	3	1,2,3
		b. Taat terhadap peraturan perusahaan	3	4,5,6
		c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	2	8,9
		d. Taat terhadap aturan lainnya	2	12,13

Tabel 3.3
Kisi-Kisi Angket Tentang Kinerja Pegawai

No	Variabel	Indikator	Jumlah	No. Item
1.	Kinerja (Y)	a. Kualitas Kerja	3	1,2,3
		b. Kuantitas kerja	2	4,5
		c. Pemahaman tentang pekerjaan	2	6,7
		d. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	3	9,10,11

F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Paling tidak yang dapat kita lakukan dalam menetapkan validitas suatu instrument pengukuran

adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran.⁸

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel tertentu. Uji validitas dilakukan pada suatu pernyataan dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil *r*-hitung (nilai *pearson correlation*) yang dibandingkan dengan *r*-tabel, dimana *r*-tabel dapat diperoleh melalui *df* (*degree off freedom*) = $n-2$ (signifikan 5%, n = jumlah sampel). Jika nilai positif dan $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka valid,⁹ dapat diuji dengan SPSS versi 22.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir- butir yang ada.¹⁰

Jadi penelitian yang reliabel belum tentu valid, sebaliknya penelitian yang valid sudah tentu reliabel. Suatu instrument dianggap reliabel apabila instrument tersebut dapat dipercaya sebagai alat ukur data penelitian.

Dalam penelitian ini uji reliabelitas dilakukan dengan rumus *Croanbach Alpha* $> 0,6$, maka pernyataan yang digunakan untuk mengukur

⁸Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 59.

⁹Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah data Terparaktis* (Yogyakarta: Andi, 2014), hlm.55.

¹⁰Husein Umar, *Op. Cit.*, hlm. 58.

variabel tersebut adalah andal atau *reliable*.¹¹ Dengan ketentuan, jika nilai *Croanbach Alpha* < 0,6, maka pernyataan-pernyataan digunakan untuk mengukur variabel tersebut tidak reliabel.

G. Analisis Data

Analisis dapat diartikan sebagai upaya mengolah data menjadi informasi, sehingga karakteristik sifat- sifat data tersebut dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah- masalah yang berkaitan dengan penelitian.¹²

Setelah data terkumpul dari hasil pengumpulan data. Maka akan dilakukan analisis data atau pengolahan data. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah Metode SPSS Versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal.¹³ Uji yang dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-

¹¹Cornelius Trihendradi, *Step By Step IBM SPSS 21: Analisis Data Statistik* (Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2013), hlm.277.

¹²Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* (Bandung,: Alfabeta, 2011), hlm.145.

¹³Dwi Priyatno., *Op.Cit*, hlm.30.

masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residunya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Dalam pembahasan ini akan digunakan uji normalitas berdasarkan grafik menggunakan SPSS Versi 22. Dalam hal ini komputer akan mengeluarkan suatu grafik *scatter diagram*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal garis tersebut maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak . Pengujian data digunakan dengan SPSS menggunakan *Test For Linearty* pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi $< 0,05$.¹⁴

3. Uji Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen yaitu, Disiplin (X) terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) di PDAM

¹⁴*Ibid.*, hlm. 79.

TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan. Adapun bentuk persamaan regresi Linear sederhana yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:¹⁵

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan: Y = Kinerja Pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli

Selatan

a = Konstanta

b = Koefisien arah regresi

X = Disiplin

e = *Error Of Estimate*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi

R^2 disebut koefisien determinasi, yaitu nilai untuk mengukur besarnya kontribusi X (disiplin) terhadap Y (kinerja pegawai). Variasi Y lainnya (sisanya) disebabkan oleh faktor lain yang juga dipengaruhi oleh faktor lain yang juga mempengaruhi Y dan sudah termasuk dalam kesalahan pengganggu (*disturbance error*).¹⁶

Uji koefisien dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.¹⁷ Untuk menghitung koefisien determinasi menggunakan SPSS Versi.22.

¹⁵Husein Umar, *Op.Cit.*, ,hlm.114.

¹⁶J. Supranto, *Edisi Ketujuh Statistik Teori Dan Aplikasi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 208.

¹⁷Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga,2009), hlm.

b. Uji Signifikansi (Uji-t)

Uji Signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi 5 %, dengan derajat kebebasan atau $df = (n-k)$.

Kriteria Pengujian:

- 1) H_a diterima: Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai
- 2) H_0 diterima: Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai.¹⁸

¹⁸ Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, hlm.145.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan

1. Sejarah Singkat PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan

Berdirinya PDAM TIRTANADI diawali pada tahun 1935 yang terletak di Sibuni-buni di lereng Gunung Sibual-buali, Kecamatan Sipirok Kabupaten Tapanuli Selatan dengan Kapasitas Produksi ± 20 L/det yang disalurkan untuk kebutuhan masyarakat Sipirok pada masa itu. Mengalami perkembangan pada masa pemerintahan Jepang dengan tujuan untuk menambah pelayanan di Daerah Sipirok. Pada tahun 1961 mulailah dilaksanakan pembangunan instalasi sumber air Oppu Simakkar (Oppu Makkar) di Desa Sihopur, Kecamatan Padangsidimpuan Barat dengan kapasitas produksi ± 25 L/det, modalnya diperoleh dari penyertaan modal Pemerintahan Daerah (Pemda) dan tingkat II Tapanuli Selatan yang dilaksanakan oleh dinas pekerjaan umum Tk. II Tapanuli Selatan dengan panjang pipa transmisi dan pipa distribusi 21.000 m dengan sistim aliran tanpa bak pengumpulan.

Tahun 1968-1982 mengalami peningkatan fasilitas sehingga dibangunlah bak pengumpulan, salah satu daerah pembuatan bak pengumpulan yaitu, di Sirampak, Losung Batu dengan volume 450 M^3 dan bak reservoar di Bakaran Batu, Sitamiang, dengan volume 250 M^3 , penambahan pipa transmisi dan distribusi 100 mm-200 mm sepanjang

6.490 m, dan di Huta Tunggal I, II dan Huta Koje I, II, II dengan kapasitas produksi ± 40 L/det dan dibantu dengan bangunan Bak Pelepas Tekan (BPT) 1 s/d IV, yang tujuannya untuk meningkatkan volume air yang akan dialiri ke Daerah Kota Padangsidimpuan. Pengelolaannya dibawah naungan Pemda (Pemerintahan Daerah) Tk.II Tapanuli Selatan, yang diberi nama Perusahaan Air Bersih (PAB) Tambusai, dan namanya diambil dari nama salah seorang tokoh penyebar agama Islam di Tapanuli Selatan yaitu Tuanku Tambusai. Tahun 1983 didirikan bangunan operasi, reservoir Panyanggar 1000 M³, *water treatment* dan pengobatan.

Perusahaan Air Bersih (PAB) Tambusai, berubah status menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tambusai sesuai dengan No. 08 Tahun 1984. Berikut ini dipaparkan penambahan bangunan-bangunan dan penambahan panjang pipa dari tahun ketahun:

- Menara aerasi (CO₂) tahun 1984
- Penambahan pipa trans dan distribusi 40 mm – 250 mm : 65.800 m tahun 1984
- Pembangunan pengolahan air di Gunung Tua tahun 1987
- Pembangunan air bersih dengan pengolahan pasir lambat di Panyabungan tahun 1990
- Pembaangunan IPAS di Kayu Laut tahun 1991
- Penambahan sumber di Sisundung dengan kapasitas 75 L/det dan pemasangan pipa transmisi dan distribusi 12.000 m tahun 1992

- Pembangunan IPAS di Simangambat Sipirok tahun 1993
- Pembangunan IPAS di Natal tahun 1993
- Pembangunan IPAS di Huta Koje Parsalakan tahun 1993

Perkembangan PDAM TIRTANADI dalam pengelolaan masih belum dikatakan maksimal mengingat pengorganisasian SDM (Sumber Daya Manusia) dan aturan yang masih banyak kendala serta kurang mendukung demi pencapaian target, maka dari itu diperlukan adanya strategi kerjasama menjadi kerja sama operasional dengan surat perjanjian No. 06/SPJN/KS/1999 tanggal 17 Juli 1999 yang mencakup seluruh *asset* dan SDM (Sumber Daya Manusia) PDAM Tambusai secara total pengelolaannya menjadi Cabang PDAM TIRTANA Cabang Tapanuli Selatan, yang berada dibawah naungan PDAM TIRTANADI Provinsi Sumatera Utara sampai dengan sekarang.¹

2. Visi dan Misi PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan

a. Visi PDAM TIRTANADI

PDAM Tirtanadi mampu melayani kebutuhan air minum bagi seluruh penduduk Kota Padangsidimpuan pada Tahun 2020.

b. Misi PDAM TIRTANADI

Untuk mencapai visi PDAM TIRTANADI, maka yang menjadi misi dari PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan yaitu:

¹ Staf PDAM TIRTANADI cabang Tapanuli Selatan, *Wawancara* di Padangsidimpuan, 3 Mei 2016.

- 1) Mengelola pelayanan air minum yang memenuhi persyaratan kesehatan kepada masyarakat secara merata, tertib dan teratur
- 2) Mengelola perusahaan dengan *Good Corporate Governance*
- 3) Meningkatkan kualitas lingkungan dengan memberikan pelayanan pengumpulan dan penyaluran air limbah melalui sistem perpipaan
- 4) Meningkatkan pendapatan daerah.

3. Jumlah Tenaga Kerja

Tabel 4.1
Rincian Informasi Pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Tapsel

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	Kepala Cabang	1
2	Bagian Pemasaran	7
3	Bagian Keuangan	10
4	Bagian Jaringan	8
5	Bagian Umum & personalia	6
6	Bagian Pengawasan	5
7	Unit Sapiro	4
8	Unit Batang Toru	3
9	Unit Gunung Tua	4
Total		48

Sumber: PDAM TIRTANADI CABANG TAPSEL 2016

Tabel 4.2
Rincian Informasi Tenaga Kerja Kontrak

No	BAGIAN	JUMLAH
1	Satpam Bagian Umum	3
2	Tim Penangih Bagian Keuangan	11
3	Bagian jaringan & Produksi	2
Total		16

Sumber: PDAM TIRTANADI CABANG TAPSEL 2016

4. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan periode Mei 2016 (terlampir).

B. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel tertentu. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang disebarkan kepada responden yaitu seluruh pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan yang berjumlah 64 orang untuk mencari validitas (kesahisan) dan reliabilitas (ketepatan).

1. Uji Validitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X)

Nomor Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	.692	Instrumen valid jika $r > r_{\text{tabel}}$, dengantaraf signifikan 5%, $df=n-2$ (64-2=62) sehingga diperoleh r_{tabel} 0,250	Valid
2	.717		Valid
3	.669		Valid
4	.646		Valid
5	.629		Valid
6	.506		Valid
7	.512		Valid
8	.615		Valid
9	.424		Valid
10	.679		Valid

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa disiplin (X), r_{tabel} dengan jumlah sampel 62 adalah sebesar 0,250. Sedangkan r_{hitung} nya dapat dilihat pada kolom Total *Pearson Correlation* (r_{hitung}),

maka dapat disimpulkan bahwa semua item adalah valid, karena semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Nomor Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Interpretasi
1	.539	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengantaraf signifikan 5%,df=n-2 (64-2=62) sehingga diperoleh $r_{tabel} 0,250$	Valid
2	.634		Valid
3	.631		Valid
4	.427		Valid
5	.583		Valid
6	.637		Valid
7	.497		Valid
8	.436		Valid
9	.239		Tidak Valid
10	.537		Valid

Sumber:Hasil Penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai (Y), r_{tabel} dengan jumlah sampel 62 adalah sebesar 0,250. Sedangkan r_{hitung} nya dapat dilihat pada kolom *Total Pearson Correlation* (r_{hitung}), maka dapat diketahui hanya ada 1 item yang tidak valid, yaitu item No.9, karena $r_{hitung} < r_{tabel}$, (0,239 < 0,250). Sedangkan item yang lainnya memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka semua item pernyataan yang memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0,250 dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa butir pernyataan nomor item 9, dinyatakan tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ sehingga tidak digunakan untuk tahap perhitungan selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS Versi 22 dengan rumus *Cronbach's*

Alpha, jika *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Maka semua item pernyataan yang dianalisis dengan metode *alpha* adalah reliabel. Hasil pengolahan data yang telah dilakukan untuk variabel reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	10

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,806, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang telah dianalisis adalah reliabel, yaitu dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ atau $0,806 > 0,6$.

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	9

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS)

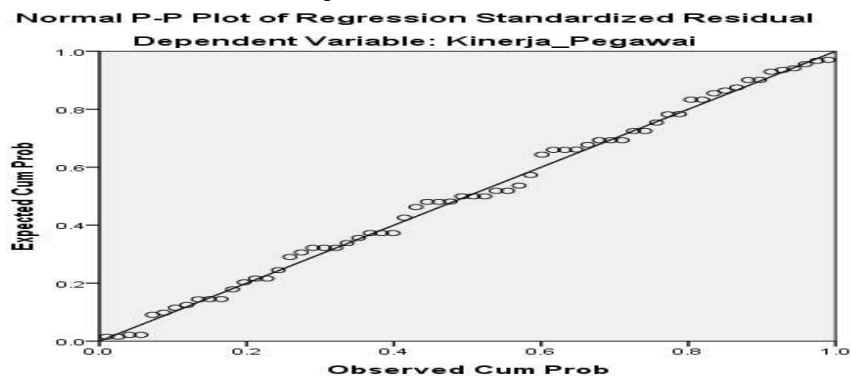
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,726, maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan item yang telah dianalisis adalah reliabel, yaitu dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ atau $0,726 > 0,6$.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Normalitas

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan menggunakan *software* versi 22 dengan hasil sebagai berikut:

Gambar 4.1
Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Linearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Hasil pengolahan data dengan *software* SPSS versi 22, maka hasilnya dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between	(Combined)	195.370	11	17.761	2.543	.012
	Groups	Linearity	101.705	1	101.705	14.560	.000
		Deviation from	93.665	10	9.367	1.341	.234
		Linearity					
Within Groups			363.239	52	6.985		
Total			558.609	63			

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah SPSS)

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa signifikansi pada *Linearity* adalah sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel disiplin dan kinerja pegawai terdapat hubungan yang linear.

3. Uji Regresi Sederhana

Dari pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan *software* versi 22 maka hasilnya dapat dilihat berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.172	4.522		5.125	.000
Disiplin	.374	.101	.427	3.715	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah SPSS)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada kolom *Unstandardized Coefficient* pada kolom B, menyatakan untuk nilai regresi $a = 23,172$ dan $b = 0,374$, sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linear untuk kedua variabel (disiplin dan kinerja pegawai) seperti berikut:

$$knj = 23,172 + 0,374 dspl + e$$

Dari persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada variabel independennya yaitu variabel disiplin. Interpretasi dari persamaan regresi itu dapat diartikan bahwa jika disiplin diasumsikan 0 dan variabel lain tetap, maka kinerja pegawai nilainya sebesar 23,172.

Kemudian nilai koefisien regresi variabel disiplin adalah 0,374. Ini dapat diartikan bahwa setiap disiplin karyawan bertambah 1 satuan, maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,374 dan sebaliknya. Sedangkan nilai *e* (*Standard Error Of the Estimate*) nya memiliki nilai sebesar 0,101, artinya kesalahan yang dapat terjadi dalam memprediksi kinerja pegawai sebesar 0,101.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 disebut koefisien determinasi, yaitu nilai untuk mengukur besarnya kontribusi X (disiplin) terhadap Y (kinerja pegawai). Variasi Y lainnya (sisanya) disebabkan oleh faktor lain yang juga mempengaruhi Y.

Dari hasil pengolahan yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 22, maka hasilnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 ^a	.182	.169	2.715

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: hasil penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (r^2) yang dapat dilihat dari nilai *R square* sebesar 0,182 atau 18,2 %. Hal ini menjelaskan bahwa variabel

disiplin (X) memberikan pengaruh sebesar 18,2 % terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sedangkan sisanya 81,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya : Kompensasi, Motivasi, Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja.

b. Uji Signifikansi (Uji-t)

Tabel 4.10
Uji Signifikansi (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.172	4.522		5.125	.000
Disiplin	.374	.101	.427	3.715	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai
Sumber: hasil penelitian (data diolah SPSS)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas bahwa variabel disiplin menunjukkan nilai taraf sig. $<0,05$ ($0,000 < 0,005$) artinya signifikan. Pengujian signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menggunakan uji-t diketahui bahwa $t_{hitung} \text{ disiplin} = 3,715$. Untuk mencari t_{tabel} tersebut diuji pada taraf signifikan 0,05 (5%), dengan $dk = n - 2$ ($64 - 2 = 62$), jadi dapat dilihat pada tabel-t pada signifikan 0,05 dengan nilai $t_{tabel} = 1,670$.

Hasil analisis data uji-t menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,715 > 1,670$), maka terdapat pengaruh yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian pada instrument penelitian menunjukkan pada butir-butir pernyataan valid dan pernyataan pada tiap variabel menunjukkan pernyataan yang reliabel, sehingga instrument dapat digunakan untuk pencarian data. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan *software* SPSS versi 22 yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin dengan kinerja pegawai pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan memiliki hubungan yang linear yang dapat dilihat berdasarkan perhitungan dengan nilai signifikansi pada *Linearity* adalah sebesar $0,000 < 0,05$.

Pengujian uji normalitas yang telah dilakukan menyatakan bahwa data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kemudian dari persamaan regresi yang diperoleh : $Y = 23,172 + 0,374 X$, nilai koefisien arah regresi variabel disiplin adalah 0,374, yang dapat diartikan bahwa setiap disiplin karyawan bertambah 1 satuan , maka tingkat kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,374 dan sebaliknya.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,182 atau 18,2 %, sedangkan 81,8 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini diperoleh

variabel disiplin menunjukkan nilai taraf sig. $<0,05$ ($0,000 < 0,005$) artinya signifikan.

Dari hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa hipotesis alternatif yang menyatakan ada pengaruh antara dua variabel dapat diterima (H_a diterima). Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan uji-t yang diperoleh sebesar $t = 3,715$. Hasil analisis data menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,715 > 1,670$. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan, bahwa “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Penelitian ini juga berhubungan dengan penelitian terdahulu yang mana bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi satu faktor saja, tetapi juga dipengaruhi faktor lain seperti, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir Di Kabupaten Jombang (Jurnal Ilmu Manajemen oleh Krismasari dan Agus Frianto), Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK SUMUT Cabang Syari'ah Sibolga yang diteliti oleh Roni Hagabean, Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang diteliti oleh Natasya Primananda, dan Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Perusahaan Swasta Di Bulukumbu yang diteliti oleh Andy Muklin.

E. Keterbatasan penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaa dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Diantara keterbatasan yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis yang masih kurang
2. Keterbatasan waktu, tenaga, serta biaya penulis yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut
3. Dalam menyebarkan penulis tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab setiap pernyataan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

Walaupun demikian penulis berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak sehingga skripsi dapat diselesaikan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dapat diketahui dari uji hipotesis dimana koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sebesar 0,182 atau 18,2 % artinya bahwa kinerja pegawai dapat diterangkan oleh tingkat disiplin sebesar 18,2 % sedangkan sisanya 81,8 % diterangkan oleh variabel lain.

Hasil analisis data uji-t menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,715 > 1,670), maka terdapat pengaruh yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan..

B. Saran

1. Kepada pihak PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan agar lebih memperhatikan disiplin untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan cara melakukan pendisiplinan dalam organisasi atau dengan tindakan disipliner yang bertujuan untuk memperbaiki diwaktu yang akan datang. Yaitu dapat dilakukan dengan melalui penegakan kembali peraturan yang selama ini belum terlaksana atau dilakukan.
2. Kepada seluruh pegawai PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan, lebih meningkatkan kesadaran terhadap arti pentingnya

pendisiplinan dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut. Dalam hal ini, Allah swt berfirman dalam Surat An- Nisa : 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي
الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ
وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ
خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya:“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

Ketika bekerja sebaiknya mengingat dengan segala peraturan yang harus ditaati agar segala tugas pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan amanah yang telah diberikan pada pegawai.

3. Kepada peneliti selanjutnya dapat disarankan agar dapat melakukan penelitian dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana, 2005.
- Cornelius Trihendradi, *Step Bt Step IBM SPSS 21: Analisis Data Statistik*, Yogyakarta: C.V ANDI OFFSETT, 2013.
- Departemen Agama RI, *Al Quran dan Terjemahan*, Jakarta Jumanatul'Ali, 2010.
- _____, *Al Quran dan Terjemahan (Ayat Pojok Bergaris)*, Semarang: CV. Asy Syifa'
- Dapertemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* , Jakarta : Balai Pustaka, 2005.
- Dwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolah data Terparaktis* ,Yogyakarta: Andi, 2014.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Hasibuan, S. P .Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2002.
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.
- Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung : Alfabeta, 2011.
- J.Supranto, *Edisi Ketujuh Statistik Teori Dan Aplikasi*, Jakarta : Erlangga, 2009.
- Maman Abdurrahman dan Sambas Ali Muhidin, *Panduan Praktis Memahami Penelitian* Bandung, 2011.
- Mudjarad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Pabundu Tika, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Riduan M.B.A, *Skala Pengukuran Variabel- Variabel Pengukuran* , Jawa Barat : Alfabeta, 2010.
- S.Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* , Jakarta: PT.Rineka Cipta, 2004

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama, 2007.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, R & D*, Bandung: Alfabeta, 2012.

Suhasimi Arikunto, *Manajemen Pnelitian*, Jakarta : Rineka Cipta, 1993.

Sumandi Suryabatra, *Metode Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.

Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2007.

Tani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, Yogyakarta: BPFE, 2001.

Vethzal Rivai, *Manajemen Perusahaan Untuk Perusahaan*, Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2004.

Zainal Vethzal Rivai, dkk, *Islamic Human Capaital Management (Cara tepat dan mudah dalam menerapkan manajemen sumber daya insani dalam perusahaan secara islami)*, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2014.

Sumber Lain:

Agung Setiawan, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang” *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2013.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Yuni Arti
Nim : 12 230 0257
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI)/ES-2
Tempat/ Tanggal Lahir : Tanjung Rompa, 28 Desember 1993
Alamat : Tanjung Rompa Kec. Marancar Kab. Tapsel

B. Data Orang Tua

Ayah : Asliman Pasaribu
Pekerjaan : Petani
Ibu : Almh. Tirayani Sihombing
Pekerjaan : -
Alamat : Tanjung Rompa Kec. Marancar Kab. Tapsel

C. Riwayat Pendidikan

1. Tahun 2001 melanjutkan pendidikan SD N 2 No.103950 Marancar
2. Tahun 2006 melanjutkan pendidikan MTs YPKS Padangsidimpuan
3. Tahun 2009 melanjutkan pendidikan SMA N 6 Padangsidimpuan
4. Tahun 2012 melanjutkan pendidikan program S-1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan. Jurusan Ekonomi Syari'ah, Konsentrasi Manajemen Bisnis Syari'ah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan H.T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telephone (0634)22080, Faximile (0634)24022

Padangsidimpuan, Desember 2015

Nomor : In. 19/G4.a/PP/009/70/2015
Tempat : -
Judul : Pengesahan Judul dan Pembimbing Skripsi

Kepada Yth :
1. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
2. Rini Hayati, MP.

Di
Padangsidimpuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut:

NAMA : YUNI ARTI
NIM : 12 230 0257
FAKULTAS/JURUSAN : FEBI/EKONOMI SYARIAH-2
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PDAM TIRTANADI CABANG TAPANULI SELATAN.

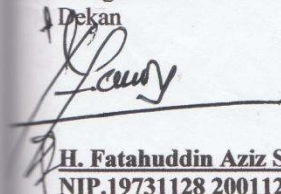
Seiring dengan hal tersebut, kami mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu menjadi pembimbing I dan Pembimbing II dalam penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa tersebut serta melakukan penyempurnaan judul bilamana diperlukan.

Demikian disampaikan, atas kesediaan serta kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui:

Dekan

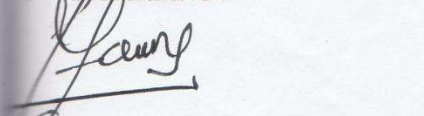

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

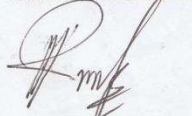

Rukiah Lubis, SE., M.Si
NIP. 19760324 200604 2 002

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING I


H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA
PEMBIMBING II


Rini Hayati, MP.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B-248/In.14/G/TL.00/03/2016
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

Padangsidempuan, 10 Maret 2016

Kepada
Yth. Pimpinan PT. PDAM Tirtanadi
Cabang Tapanuli Selatan
di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, Rektor Islam Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Yuni Arti
NIM : 12 230 0257
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar Mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Dekan,

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP.19731128 200112 1 001



PDAM TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA

SURAT KETERANGAN MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : YUNI ARTI

Nim : 12 230 0257

Semester : VIII (Delapan)

Jurusan : Ekonomi Syariah

Bahwa saudari tersebut telah melakukan penelitian dimulai dari bulan Maret 2016 sampai Mei 2016 di PDAM Tirtanadi Cab. Tapanuli Selatan dengan judul "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM TIRTANADI Cabang Tapanuli Selatan".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana seperlunya.


Ir. Wahab Makmur Harahap
Kepala Cabang



PDAM TIRTANADI
PROVINSI SUMATERA UTARA

Padangsidempuan, 23 Maret 2016

Nomor : B-248/In.14/G/TL.00/03/2016
Lamp : ---
Prihal : izin Riset

Kepada Yth :
IAIN Padangsidempuan
Jl.T. Rizal Nurdin Km 4.5 Sihitang
Padangsidempuan

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara No. B-248/In.14/G/TL.00/03/2016 tanggal No 10 Maret 2016, Prihal Mohon Izin Riset pengambilan Data Skripsi atas :

N a m a : Yuni Arti
NIM : 12 230 0257
Semester : VIII(Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

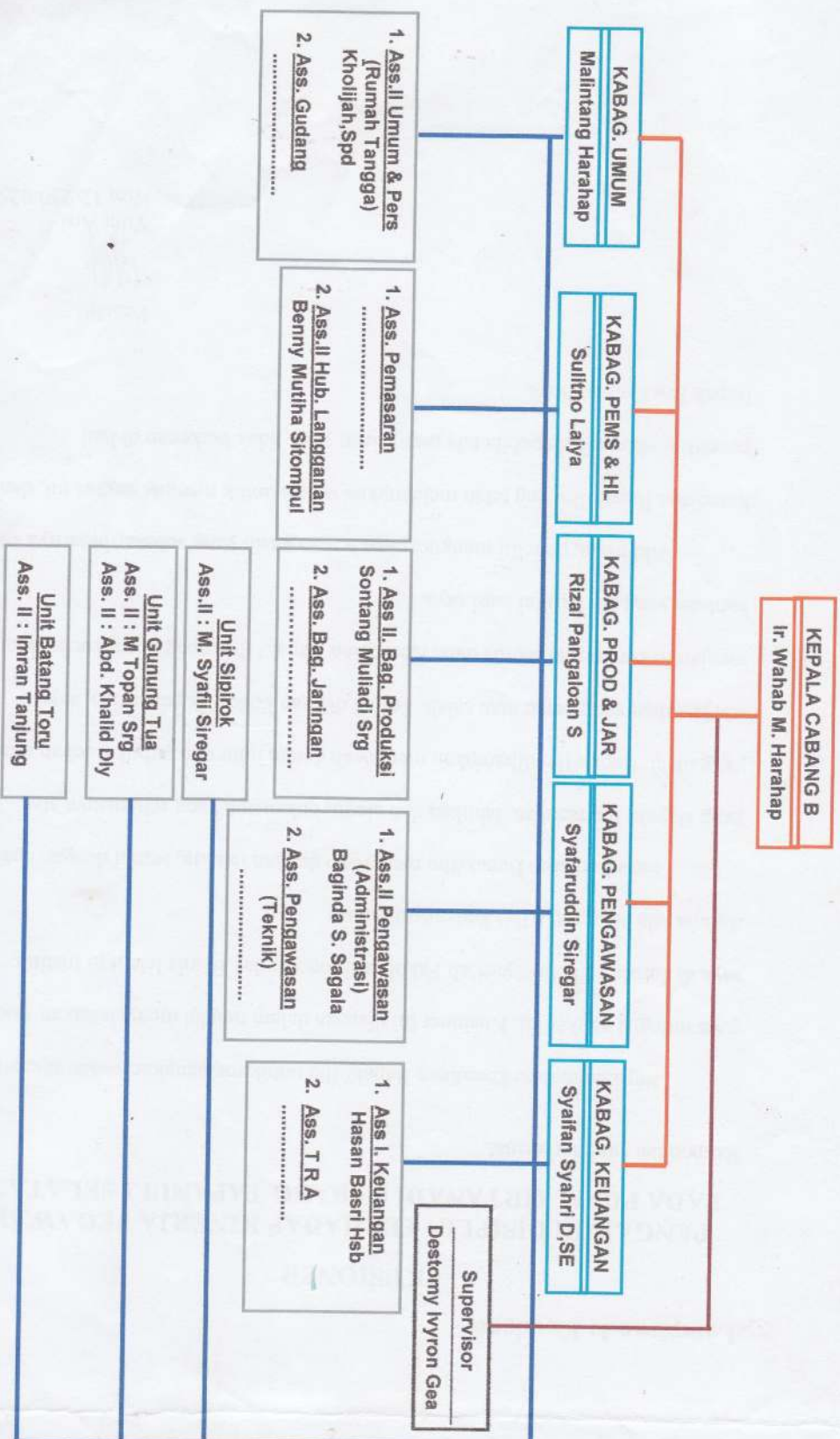
Berkenaan dengan hal tersebut, kami memberikan izin kepada mahasiswa saudara untuk pengambilan data dan informasi yang dibutuhkan sebagai bahan pembuatan skripsi di PDAM Tirtanadi Cabang Tapanuli Selatan dan segala peraturan perusahaan agar diikuti dan dilaksanakan.

Demikian kami disampaikan kepada Saudara, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Ir. Wahab Makmur Harahap
Kepala Cabang

STRUKTUR ORGANISASI
PDAM TIRTANADI CAB. TAPANULI SELATAN



Lampiran 1: Kuesioner

KUSIONER

PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PDAM TIRTANADI CABANG TAPANULI SELATAN

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kusioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Ekomi Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Isla Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/ Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya atau yang ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/ Ibu mengisi angket ini adalah bantuan yang tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu. Hormat Saya,

Peneliti,



• Yuni Arti
Nim 12 230 0257

I. DATA-DATA PRIBADI RESPONDEN

- Usia : tahun
- Jenis kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
- Status Perkawinan : a. Menikah
b. Belum Menikah
- Pendidikan Terakhir : a. SLTA/MA/SMK
b. S-1 Jurusan.....
c. S-2 Jurusan.....
d. S-3 Jurusan.....
- Status Kepegawaian : a. Pegawai/ Karyawan Tetap
b. Pegawai Kontrak
- Alamat : a. Dalam Kota (Padangsidempuan)
b. Luar Kota (Luar Kota Padangsidempuan)

II. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Jawab dan isilah sesuai dengan pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda countreng (√) pada alternatif yang tersedia pada kolom jawaban.
2. Mohon jawaban diberikan secara objektif untuk akurasi hasil penelitian, pada salah satu pilihan jawaban (SS: Sangat Setuju , S: Setuju, RR: Ragu-ragu, TS: Tidak Setuju, STS: Sangat Tidak Setuju).
3. Semua jawaban Bapak/ Ibu dijamin kerahasiaannya

4. Pernyataan ini semata untuk tujuan penelitian.

Lampiran 2: Daftar Pertanyaan Angket

I. Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Disiplin (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya datang tepat waktu pada jam kerja yang telah ditetapkan kantor.					
2.	Saya mempergunakan waktu jam istirahat dengan baik, dan kembali bekerja dengan tepat waktu.					
3.	Saya pulang setelah menyelesaikan tugas kantor.					
4.	Saya melaksanakan perintah dari atasan dalam melakukan pekerjaan.					
5.	Saya tidak pernah melanggar norma-norma yang berlaku dalam kantor.					
6.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang ditetapkan.					
7.	Saya membuat surat izin yang sah jika saya tidak dapat hadir.					
8.	Saya bertingkah laku baik selama berada dalam lingkungan pekerjaan.					
9.	Saya menggunakan fasilitas. peralatan kerja sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan					
10.	Saya memakai seragam perusahaan dengan rapi yang dilengkapi dengan identitas pengenalan					

II . Tanggapan Responden Tentang Pernyataan Kinerja Pegawai (Variabel Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dalam mengerjakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan.					
2.	Saya meneliti kembali pekerjaan saya sebelum saya serahkan					
3.	Tugas yang saya kerjakan selalu sesuai dengan hasil kerja yang telah diperintahkan perusahaan					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan semakin hari semakin baik					
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan tujuan perusahaan.					
6.	Saya merasa bahwa saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan					
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan benar					
8.	Saya siap diberikan sanksi bila saya lalai dalam melaksanakan pekerjaan.					
9..	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas					
10.	Kesalahan dalam pekerjaan, akan saya perbaiki secepat mungkin dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					

Lampiran 3: Tabulasi Angket

I. TABULASI ANGKET SEBELUM DAN SESUDAH VALID

Resp	Disiplin (X)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	4	3	5	4	5	5	4	5	3	43
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	45
5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
6	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
9	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	40
10	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
11	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
12	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
16	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
17	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
18	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
20	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	45
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
30	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49

33	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	43
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	42
36	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	42
37	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	37
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	5	3	4	5	5	5	4	5	3	4	43
40	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
41	5	3	4	5	5	5	4	3	5	4	43
42	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	46
43	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
45	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44
46	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	45
47	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	42
50	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
51	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
52	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	46
53	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
54	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	44
55	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
56	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
57	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
58	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	46
59	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	44
60	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	41
61	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
62	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
63	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
64	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47

II. TABULASI ANGKET SEBELUM UJI VALID

Resp	Kinerja (Y)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
2	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	41
3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	5	36
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
6	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	42
7	4	3	5	5	4	4	4	5	4	5	43
8	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
9	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	43
10	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
11	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
12	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	41
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
14	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
15	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
16	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
17	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	45
18	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	43
19	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
20	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45
21	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	44
25	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	40
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
27	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
28	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46
29	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
30	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	46
31	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	5	4	4	5	5	4	3	3	5	4	42
34	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	42

[illegible]

III. TABULASI ANGKET SESUDAH UJI VALID

Resp	Kinerja (Y)									Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	10	
1	5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
2	3	4	5	3	4	4	5	4	4	36
3	4	4	3	5	3	3	3	3	5	33
4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
6	5	4	3	4	5	3	4	5	5	38
7	4	3	5	5	4	4	4	5	5	39
8	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
9	5	5	5	5	4	4	4	3	5	40
10	4	4	4	4	5	5	5	4	4	39
11	4	4	4	5	5	5	5	4	4	40
12	4	4	4	4	3	5	4	4	4	36
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
14	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
15	4	4	4	4	5	4	4	5	4	38
16	4	5	5	5	4	5	5	4	5	42
17	4	4	5	4	5	5	4	5	5	41
18	3	4	4	5	5	4	5	4	4	38
19	4	5	5	5	5	4	4	5	5	42
20	5	4	4	4	5	5	4	5	4	40
21	4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	3	4	4	5	5	5	5	4	4	39
25	3	3	4	4	3	5	5	5	4	36
26	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
29	5	5	5	4	5	5	5	4	5	43
30	4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
31	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	5	4	4	5	5	4	3	3	4	37
34	4	4	3	5	4	4	4	5	4	37

[illegible]

Lampiran 4: Output Uji Validitas
I. Variabel Disiplin (X)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.374**	.480**	.607**	.432**	.355**	.168	.200	.279*	.446**	.692**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.004	.186	.114	.026	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_2	Pearson Correlation	.374**	1	.454**	.393**	.296*	.186	.358**	.620**	.132	.479**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.001	.018	.141	.004	.000	.299	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_3	Pearson Correlation	.480**	.454**	1	.215	.425**	.191	.283*	.186	-.029	.948**	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.088	.000	.131	.024	.141	.818	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_4	Pearson Correlation	.607**	.393**	.215	1	.392**	.399**	.060	.327**	.347**	.289*	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.088		.001	.001	.636	.008	.005	.021	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_5	Pearson Correlation	.432**	.296*	.425**	.392**	1	.183	.262*	.262*	.210	.395**	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.001		.148	.036	.037	.096	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_6	Pearson Correlation	.355**	.186	.191	.399**	.183	1	.294*	.234	.144	.201	.506**
	Sig. (2-tailed)	.004	.141	.131	.001	.148		.018	.063	.258	.110	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_7	Pearson Correlation	.168	.358**	.283*	.060	.262*	.294*	1	.316*	.173	.242	.521**
	Sig. (2-tailed)	.186	.004	.024	.636	.036	.018		.011	.172	.054	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_8	Pearson Correlation	.200	.620**	.186	.327**	.262*	.234	.316*	1	.216	.243	.615**

	Sig. (2-tailed)	.114	.000	.141	.008	.037	.063	.011		.087	.053	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_9	Pearson Correlation	.279*	.132	-.029	.347**	.210	.144	.173	.216	1	-.031	.424**
	Sig. (2-tailed)	.026	.299	.818	.005	.096	.258	.172	.087		.808	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_10	Pearson Correlation	.446**	.479**	.948**	.289*	.395**	.201	.242	.243	-.031	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.021	.001	.110	.054	.053	.808		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Total	Pearson Correlation	.692**	.717**	.669**	.646**	.629**	.506**	.521**	.615**	.424**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

II. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Total
Item_1	Pearson Correlation	1	.397**	.309*	.204	.386**	.173	-.070	.083	-.112	.404**	.539**
	Sig. (2-tailed)		.001	.013	.106	.002	.171	.585	.516	.378	.001	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_2	Pearson Correlation	.397**	1	.442**	.266*	.187	.166	.282*	.133	-.072	.518**	.634**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.034	.139	.189	.024	.295	.571	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_3	Pearson Correlation	.309*	.442**	1	.131	.131	.315*	.306*	.106	-.057	.669**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000		.302	.303	.011	.014	.403	.654	.000	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_4	Pearson Correlation	.204	.266*	.131	1	.169	.289*	.013	.093	-.125	.293*	.427**
	Sig. (2-tailed)	.106	.034	.302		.182	.021	.922	.467	.325	.019	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_5	Pearson Correlation	.386**	.187	.131	.169	1	.394**	.254*	.116	.266*	.026	.583**
	Sig. (2-tailed)	.002	.139	.303	.182		.001	.043	.360	.034	.841	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_6	Pearson Correlation	.173	.166	.315*	.289*	.394**	1	.348**	.295*	.164	.137	.637**
	Sig. (2-tailed)	.171	.189	.011	.021	.001		.005	.018	.194	.279	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_7	Pearson Correlation	-.070	.282*	.306*	.013	.254*	.348**	1	.196	.227	.004	.497**
	Sig. (2-tailed)	.585	.024	.014	.922	.043	.005		.121	.071	.972	.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_8	Pearson Correlation	.083	.133	.106	.093	.116	.295*	.196	1	.013	.128	.436**
	Sig. (2-tailed)	.516	.295	.403	.467	.360	.018	.121		.917	.315	.000

	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_9	Pearson Correlation	-.112	-.072	-.057	-.125	.266*	.164	.227	.013	1	-.246	.239
	Sig. (2-tailed)	.378	.571	.654	.325	.034	.194	.071	.917		.050	.057
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Item_10	Pearson Correlation	.404**	.518**	.669**	.293*	.026	.137	.004	.128	-.246	1	.537**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.019	.841	.279	.972	.315	.050		.000
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
Total	Pearson Correlation	.539**	.634**	.631**	.427**	.583**	.637**	.497**	.436**	.239	.537**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.057	.000	
	N	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64

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

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

Lampiran 5: Output Uji Reliabilitas

I. Variabel Disiplin (X)

```
DATASET ACTIVATE DataSet1.
```

```
RELIABILITY
```

```
  /VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8 Item_9  
Item_10
```

```
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
  /MODEL=ALPHA
```

```
  /SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

```
[DataSet1] C:\Users\USER\Documents\titel baru bagus disiplin.sav
```

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	10

II. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Item_1 Item_2 Item_3 Item_4 Item_5 Item_6 Item_7 Item_8
Item_10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	64	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	64	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	9

Lampiran 6: Output Analisis Data

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	195.370	11	17.761	2.543	.012
		Linearity	101.705	1	101.705	14.560	.000
		Deviation from	93.665	10	9.367	1.341	.234
		Linearity					
Within Groups			363.239	52	6.985		
Total			558.609	63			

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 ^a	.182	.169	2.715

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.172	4.522		5.125	.000
	Disiplin	.374	.101	.427	3.715	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Charts

