

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KUALITAS
KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI
KARYAWAN PADA PT PERKASA BETON BATAM**

SKRIPSI



Oleh :

**Reo Rizky Aztamara
140910373**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KUALITAS
KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI
KARYAWAN PADA PT PERKASA BETON BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



Oleh :

**Reo Rizky Aztamara
140910373**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Reo Rizky Aztamara
NPM : 140910373
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “ Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT PERKASA BETON BATAM.

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana/magister, baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain, Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing, dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah di tulis atau di terbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan di sebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi saya ini dapat di buktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini di gugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh di batalkan, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Batam, 3 Febuari 2018



Reo Rizky Aztamara
140910373

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KUALITAS
KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI
KARYAWAN PADA PT. PERKASA BETON BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

Oleh:

Reo Rizky Aztamara

140910373

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 15 Febuari 2019

**Asron Saputra, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Karyawan dalam suatu perusahaan memiliki prestasi kerja yang baik merupakan asset berharga bagi perusahaan tersebut, setiap perusahaan pasti memiliki impian dan harapan untuk membangun prestasi kerja yang baik agar perusahaan tersebut mampu bersaing dalam bisnisnya. Disiplin kerja dan kualitas kerja merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara Kedisiplinan, dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam. Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT Perkasa Beton Batam dengan jumlah sampel sebesar 101 orang. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausalitas dan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kedisiplinan dan Kualitas kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi karyawan PT Perkasa Beton Batam. Secara parsial kedisiplinan dan kualitas kerja merupakan dua faktor yang dapat secara bersama-sama memengaruhi prestasi karyawan, dan kualitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan kualitas kerja merupakan dua faktor yang dapat secara bersama-sama memengaruhi prestasi karyawan.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Kualitas Kerja Karyawan, dan Prestasi Karyawan

ABSTRACT

Employees in a company that have good work performance are valuable assets for the company, each company must have dreams and hopes to build good work performance so that the company can compete in its business. Work discipline and work quality are several factors that can affect the work performance of employees in a company. This study aims to determine whether there is an influence between discipline, and work quality on employee work performance at PT Perkasa Beton Batam. Oppo in this research were employees of PT Perkasa Beton Batam with a sample size of 101 people. This research method is quantitative causality research and uses multiple regression analysis. The results of the study showed that discipline and quality of work partial had a significant influence on the performance of employees of PT Perkasa Beton Batam. Partially discipline and work quality are two factors that can jointly influence employee performance, and work quality has a significant effect on employee performance. So it can be concluded that discipline and work quality are two factors that can jointly influence employee performance.

Keywords: *Discipline, Employee Quality, and Employee Achievement.*

KATA PENGANTAR

Innalhamdal lillah, washolattu wassalamu ‘alaa rasullilah wa’ala alihi washobihi. Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala berkat dan rahmatnya yang sungguh tiada terkira besarnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang penulis beri judul ” PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KUALITAS KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KARYAWAN PADA PT. PERKASA BETON BATAM”, yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Prodi Manajemen Bisnis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati, untuk membangun kesempurnaan sekripsi ini.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terwujud, jika bukan karena izin dan kehendakNya. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah pada nabi Muhammad Shallahu Alaihi Wasalam. Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung secara langsung maupun tidak langsung dalam kelancaran Skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putra Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom,M.SI.
2. Dekan Fakultas Humaniora Bapak Suhardianto, S.Hum.,M.Pd.
3. Ketua program studi Manajemen Bisnis Ibu Mauli Siagian, S.Kom.M.Si

4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi yang telah bersedia memberikan masukan, nasehat dan dukungannya kepada penulis.
5. Dosen dan seluruh staf Universitas Putra Batam.
6. Bapak Yoki Teriza selaku Manager HRD PT Perkasa Beton Batam.
7. Kepada staf dan rekan-rekan karyawan PT Perkasa Beton Batam.
8. Orang tua tersayang yang telah memberikan motivasi dan semangat agar dapat sukses menggapai cita-cita dan menyelesaikan penelitian ini.
9. Ratna Purwati sebagai istri tercinta yang selalu memberikan semangat dan dorongan yang kuat dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Jimmy, Bela, Heru, Anci, Raika, Siti, Rika, selaku sahabat seperjuangan dan Yulianda selaku alumni Universitas Putra Batam, yang telah banyak membantu memberikan masukan dan motivasi yang luar biasa selama ini.
11. Teman-teman seangkatan seperjuangan dan semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan selalu diberikan hidayah serta di mudahkan segala urusannya, Aamiin.

Batam, 7 February 2019

Reo Rizky Aztamara

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR RUMUS	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2	Identifikasi Masalah.....	7
1.3	Batasan Masalah	7
1.4	Rumusan Masalah.....	8
1.5	Tujuan Penelitian	8
1.6	Manfaat Penelitian	9
1.6.1	Aspek Teoritis.....	9
1.6.2	Aspek Praktis	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1	Konsep Teoritis.....	10
2.1.1	Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.1	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
3.1.1.1	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.2	Prestasi Karyawan	16
2.1.2.1	Faktor – faktor Prestasi Kerja	17
2.1.2.2	Indikator Prestasi Karyawan.....	19
2.1.3	Kedisiplinan.....	19
2.1.3.1	Bentuk – Bentuk Kedisiplinan.....	21

2.1.3.2	Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan	22
2.1.3.3	Indikator Kedisiplinan	24
2.1.4	Kualitas Kerja	27
2.1.4.1	Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja	29
2.1.4.2	Indikator dari Kualitas Kerja	30
2.2	Penelitian Terdahulu	31
2.3	Kerangka Pemikiran	35
2.4	Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian	37
3.2	Operasional Variabel	37
3.2.1	Variabel terikat (Dependent Variable).....	38
3.2.2	Variabel Bebas (Independent Variable).....	38
3.3	Populasi dan Sampel.....	40
3.3.1	Populasi	40
3.3.2	Sampel	40
3.4	Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	41
3.4.1	Teknik Pengumpulan Data	41
3.4.2	Alat Pengumpulan Data.....	41
3.5	Metode Analisis Data	42
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	44
3.5.2	Uji Kualitas Data	45
3.5.2.1	Uji Validitas Data	45
3.5.2.2	Uji Reliabilitas Data	46
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	47
3.5.3.1	Uji Normalitas	48
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas	49
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	49
3.5.4	Uji Pengaruh	49
3.5.4.1	Uji Linearitas	50

3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi R^2	51
3.5.4.3	Uji T.....	51
3.5.4.4	Uji F (Simultan).....	52
3.6	Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitiaan.....	533
3.6.1	Lokasi penelitian.....	533
3.6.2	Jadwal penelitian	544

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Profil Responden	555
4.1.1	Profil Responden Berdasarkan Departemen.....	555
4.1.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
4.1.3	Profil Responden Berdasarkan Gaji.....	58
4.1.4	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	59
4.1.5	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
4.2	Hasil Penelitian.....	61
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	62
4.2.1.1	Variabel Kedisiplinan (X_1)	62
4.2.1.2	Kualitas Kerja (X_2)	66
4.2.1.3	Variabel Prestasi Kerja (Y).....	69
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data.....	70
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas Instrumen	70
4.2.2.2	Hasil Uji Realibilitas.....	73
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.2.3.1	Uji Normalitas	74
4.2.3.2	Uji Multikolinearitas.....	77
4.2.3.3	Uji Heteroskedastisitas	78
4.2.4	Hasil Uji Pengaruh.....	79
4.2.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	79
4.2.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	80
4.2.5	Hasil Uji Hipotesis.....	82
4.2.5.1	Hasil Uji t.....	82

4.2.5.2	Hasil Uji-F	83
4.3	Pembahasan	84
4.3.1	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Karyawan.....	84
4.3.2	Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Karyawan	85
4.3.3	Pengaruh Kedisiplinan dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Karyawan	86

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	87
5.2	Saran	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR TABEL

Table 1.1 Persentase Pencapaian Hasil Kerja	4
Tabel 1.2 Data Absensi karyawan PT Perkasa Beton Batam Tahun 2018	5
Tabel 1.3 Data Kerusakan Armada Truk dan Alat Berat	6
Tabel 3.1 Devenisi operasional variabel	39
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian	54
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Departemen	55
Tabel 4.2 Profil responden berdasarkan jenis kelamin	57
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Penghasilan	58
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasrakan Masa Kerja	61
Tabel 4.6 Keriteria Analisis Deskriptif	62
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kedisiplinan (X1)	63
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kualitas Kerja (X2).....	66
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Prestasi Karyawan (Y)	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas kedisiplinan (X1)	71
Tabel 4.11 Hsil Uji Validitas Variabel Kualitas kerja (X2).....	72
Tabel 4.12 Hsil Uji Validitas Variabel Prestasi Karyawan (Y)	73
.Tabel 4.13 Indeks Koefisien Reliabilitas	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4.15 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastitas	78
Tabel 4.18 Cofficients	79
Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	81
Tabel 4.20 Hasil Uji t.....	82
Tabel 4.21 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Grafik Responden Berdasarkan Departemen	56
Gambar 4.2 Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Gambar 4.3 Grafik Responden Berdasarkan Penghasilan	58
Gambar 4.4 Grafik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Gambar 4.5 Grafik Responden Berdasarkan Masa Kerja	61
Gambar 4.6 Uji Normalitas dengan Histogram.....	75
Gambar 4.7 Uji Normalitas dengan <i>Normal P-P Plot</i>	76

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Uji Validitas Data	45
Rumus 3.2 Uji Reliabilitas Data	46
Rumus 3.3 Uji Pengaruh	50
Rumus 3.4 Uji F	52

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan dan perusahaan merupakan suatu keakuran yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu organisasi, karyawan memiliki peran utama dalam berjalannya kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan dan kualitas kerja karyawannya agar dapat tercapainya suatu tujuan perusahaan dengan berbagai cara yang terpolo dalam program peningkatan kinerja karyawan. Untuk dapat memperbaiki kemajuan dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus mampu menggerakkan karyawan ke arah tujuan perusahhan serta mendukung pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Karyawan merupakan aset utama di dalam perusahaan yang menjadi poros utama dari setiap kegiatan organisasi. Setiap karyawan mempunyai pikiran, latar belakang pendidikan, perasaan, keinginan, status, usia dan jenis kelamin berbeda-beda, yang ikut kedalam organisasi perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan aset berharga perusahaan yang wajib disejahterakan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus saling bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dan meningkatkan kualitas kerja dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja karyawan yang tinggi dari setiap karya

merupakan hal yang sangat di inginkan perusahaan (Hadi, 2015).

Prestasi kerja adalah sebuah *reward* yang telah di capai oleh seseorang setelah ia melakukan kegiatan / pekerjaan dengan hasil maksimal. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka hasil dari produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat dan kualitas produk yang di hasilkan akan jauh lebih baik sehingga perusahaan dapat bertahan di posisi terbaik dalam persaingan bisnisnya. Tanpa adanya suatu motivasi untuk memperoleh prestasi kerja yang baik, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik, kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh karyawan menunjukkan rendahnya prestasi kerja karyawan yang akan mengakibatkan turunnya kualitas produk yang di hasilkan sehingga berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan (Sebayang, Fakultas, & Usu, n.d.).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan aturan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Kedisiplinan ditinjau dari perspektif organisasi, dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan kedisiplinan yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga para karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi (Hasibuan 2017: 139)

Kualitas kerja adalah pengetahuan / kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada inteligensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Kualitas kerja juga mengacu pada kemampuan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa di ukur dari tingkat efesiensi dan efektifitas seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan memberikan kontribusi yang maksimal, yang dapat di kembangkan dengan cara memberikan lingkungan kerja yang baik, serta memberikan pelatihan kerja yang kompetitif, sehingga karyawan dapat bekerja secara profesional dan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi (Denis 2014).

PT Perkasa Beton Batam adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *Ready Mix / Suplier* beton yang melayani industri kontruksi sebagai pemasok beton di Batam. PT Perkasa Beton Batam beralamat di Villa Panbil Muka Kuning Batam, Perusahaan ini berdiri pada tahun 2015 dengan lokasi yang sangat strategis, terletak di tengah – tengah kota Batam sehingga mempermudah pengiriman beton ke seluruh penjuru kota Batam dengan jarak tidak terlalu jauh. PT Perkasa Beton Batam memiliki 25 armada truk molen dan karyawan dengan jumlah 108 orang. Bahan material utama sampai kalibrasi yang di miliki PT

Perkasa Beton Batam sudah teruji dan mendapat sertifikat dari Komite Akreditasi Nasional, dan kualitas betonnya sudah teruji di Singapura. Hal inilah yang membuat PT Perkasa Beton Batam memiliki *prestige* yang tinggi.

Berdasarkan kegiatan pra survei yang penulis lakukan dengan wawancara terhadap HRD PT Perkasa Beton Batam diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan prestasi kerja karyawan pada tahun 2018. Penurunan prestasi karyawan tersebut terlihat dari kedisiplinan dan kualitas kerja yang menurun di bulan Juli sampai dengan November yang terus mengalami penurunan, yang berpengaruh pada penurunan prestasi karyawan di PT Perkasa Beton Batam.

Masalah kedisiplinan yang terjadi di PT Perkasa Beton Batam di sebabkan oleh banyaknya karyawan yang terlambat masuk kerja, yang mengakibatkan karyawan selalu tidak tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan / tidak mencapai target, yang dapat kita lihat pada table berikut ini:

Table 1.1 Persentase Pencapaian Hasil Kerja

Bulan	Target	Pencapaian	%	Ket
Juli	10.000 m ³	9.250 m ³	91.5%	Failed
Agustus	10.000 m ³	8.935 m ³	89.3%	Failed
September	10.000 m ³	9.456 m ³	94.5%	Failed
Oktober	10.000 m ³	8.920 m ³	89.2%	Failed
November	10.000 m ³	8.999 m ³	89.9%	Failed

Sumber : HR Manager PT Perkasa Beton Batam

Berdasarkan table persentase hasil kerja di atas dapat kita analisa bahwasanya telah terjadinya penurunan prestasi kerja yang mengakibatkan tidak

tercapainya target perusahaan yang di pengaruhi oleh rendahnya kesadaran karyawan untuk di siplin. Berikut adalah data absensi karyawan sebagai data pendukung yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan menurun, yang penulis sajikan dalam bentuk tabel di bawah ini.

Tabel 1.2 Data Absensi karyawan PT Perkasa Beton Batam Tahun 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Terlambat		Izin/sakit		Tanpa Ket	
			Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Juli	106	24	720	28,30	4	0,15	2	0,078
Agustus	106	24	840	33,01	15	0,58	5	0,19
September	108	26	676	24,54	4	0,14	2	0,072
Oktober	108	26	930	33,11	6	0,21	2	0,071
November	108	24	792	30,55	8	0,30	3	0,11

Sumber : HR Manager PT Perkasa Beton Batam

Data absensi keterlambatan karyawan PT Perkasa Beton Batam menunjukkan tingkat absensi yang cukup tinggi hingga mencapai 33.11% tepatnya pada bulan Agustus. Dari tabel absensi di atas menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi di dalam Perusahaan tersebut khususnya disiplin kerja, faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap prestasi karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap kualitas kerja karyawan untuk mencapai prestasi karyawan yang baik dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka prestasi karyawan di perusahaan itu juga akan baik.

Masalah kualitas kerja yang terjadi di PT Perkasa Beton Batam di sebabkan oleh menurunnya kualitas kerja karyawan di departemen mekanik, yang di akibatkan oleh kurangnya kemampuan penguasaan teknis operasional dan kecakapan dalam perawatan dan perbaikan armada, yang mengakibatkan sering

terjadinya kerusakan pada armada. Sehingga mengakibatkan terjadinya penundaan/keterlambatan pengiriman material beton.

Tabel 1.3 Data Kerusakan Armada Truk dan Alat Berat

Bulan	Jumlah Kerusakan			
	Truk Mixer	Truk Kapsul	Lowder	Eskafator
Juli	15 x	-	-	-
Agustus	19 x	2x	1 x	1x
September	13 x	-	-	-
Oktober	23 x	1x	3 x	1 x
November	17 x	1x	-	1 x

Sumber : HR Manager PT Perkasa Beton Batam

Berdasarkan data kerusakan yang terjadi pada bulan Juli sampai dengan November yang menunjukkan tingkat kerusakan yang sangat tinggi. Sehingga dapat di simpulkan masalah tersebut berpengaruh terhadap penurunan prestasi karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya target perusahaan yang di sebabkan oleh banyaknya alat operasional yang rusak.

Penelitian mengenai variabel ini sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh Mochammad al Musadiq, yang di beri judul “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja”. Metode yang digunakan adalah *explanatory research*, dengan menggunakan wawancara, dokumentasi, dan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarkan kepada 50 karyawan. Analisis data dalam penelitian Mochammad al Musadiq menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian tersebut di peroleh hasil analisis regresi linier

berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Sikap dan variabel Perilaku mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Sedangkan Penelitian sebelumnya mengenai variabel kualitas kerja yang berpengaruh terhadap variabel prestasi karyawan yang pernah di teliti oleh Yulius, yang di beri judul “Pengaruh Kualitas Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Ligang Bigung”. Hasil penelitian Yulius, menyatakan bahwa kualitas pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor kecamatan Ligang Bigung.

Dari deskripsi diatas mengenai kedisiplinan, kualitas kerja, dan prestasi kerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Kualitas Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT Perkasa Beton Batam”

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah; penurunan prestasi karyawan yang di sebabkan oleh:

- a. Kedisiplinan yang di sebabkan oleh keterlambatan karyawan.
- b. Kualitas kerja yang di sebabkan oleh kurangnya kemampuan penguasaan teknis operasional dan kecakapan dalam perawatan dan perbaikan armada.
- c. Tidak tercapainya target perusahaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan PT Perkasa Beton Batam, maka penelitian ini memfokuskan pada pengaruh kedisiplinan dan kualitas kerja terhadap prestasi karyawan pada PT Perkasa Beton Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam?
2. Bagaimana pengaruh kualitas parsial terhadap prestasi karyawan pada PT Perkasa Beton Batam?
3. Bagaimana pengaruh kedisiplinan dan kualitas kerja secara bersama – sama terhadap prestasi karyawan PT Perkasa Beton Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai kedisiplinan dan kualitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam.

2. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kerja terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan kualitas kerja secara bersama – sama terhadap Prestasi Karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah

1.6.1 Aspek Teoritis

1. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan mengenai pengaruh kedisiplinan dan kualitas kerja terhadap prestasi karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Memberikan gambaran dan informasi tambahan mengenai bagaimana pengaruh kedisiplinan dan kualitas kerja karyawan terhadap prestasi karyawan pada PT Perkasa Beton Batam.

1.6.2 Aspek Praktis

1. Bagi PT Perkasa Beton Batam

PT Perkasa Beton Batam dapat lebih mudah dalam mengevaluasi dan memperbaiki produktivitas karyawan yang berprioritas pada kedisiplinan dan kualitas kerja, guna mempertahankan / meningkatkan prestasi karyawan.

2. Bagi Universitas Putra Batam

Dapat di gunakan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya, terutama di fakultas ekonomi yang terkait di bidang MSDM yang terfokus pada pengaruh kedisiplinan dan kualitas kerja karyawan terhadap prestasi karyawan pada PT Perkasa Beton Batam.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan sebuah konsep perencanaan untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat di capai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas di laksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.

Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Organisasi menyadari bahwa unsur manusia sangat membantu dalam memberikan keunggulan dan prestasi dalam bersaing, maka dari itu, sumberdaya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

MSDM adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan , dan masyarakat (Hasibuan, 2017: 10).

Menurut Flippo dalam buku (Hasibuan, 2014: 11) *Personal management is the planning, organizing, directing, and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the and that individual, organizational and societal objectives are accomplished.*

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi (Sutrisno, 2009: 5).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan yang mengatur sumber daya manusia pada kelompok maupun individu, dalam menciptakan lingkungan yang baik dan hubungan manusia yang baik.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Sutrisno, 2009: 7).

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2014: 21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian yang diuraikan sebagai berikut:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan pekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membentuk terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan program ketenaga kerjaan. Program ketenaga kerjaan meliputi pengorganisasian, pengarahan,

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program ketenaga kerjaan yang baik akan membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk menyatukan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu tercapainya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahan agar menyelesaikan tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan menghendel semua karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai aturan. Apabila ada penyimpangan atau kesalahan maka pimpinan akan segera mengambil tindakan dalam memperbaiki dan menyempurnakan tujuan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses perencanaan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam SDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk merawat atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah kemauan dan kesadaran. Untuk taat pada peraturan – peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

k. Pemberhentian

Pemberhentian adalah pemutusan kontrak kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini di sebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab – sebab lainnya. Pemberhentian ini di atur oleh UU No.12 Tahun 1964

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam melakukan aktivitasnya organisasi dituntut untuk dapat mengambil keputusan sesuai dengan tujuan mereka termasuk mengambil keputusan dalam bagian pengelolaan sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut (Sutrisno, 2009: 7) dapat dikategorikan pada empat jenis, yaitu;

a Pencapaian tujuan masyarakat

Dalam bidang apapun suatu organisasi bergerak, dalam arti yang sebenarnya ia menghasilkan sesuatu "produk" atau "jasa" bagi kelompok-kelompok tertentu di masyarakat. Artinya, "produk" tersebut baik berupa barang atau jasa harus diinterpretasikan dalam arti luas dan tidak terbatas pada pengertian klasik, yaitu dalam arti barang atau jasa yang hanya dihasilkan oleh organisasi-organisasi.

b Pencapaian Tujuan Organisasi

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Tidak menjadi soal tujuan organisasional apa yang ingin dicapai. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.

c Pencapaian Tujuan Fungsional

Pencapaian tujuan fungsional dalam bidang manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan prosedur yang harus ditempuh oleh organisasi yang mengelola sumber daya manusia dalam, sehingga sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi mampu memberikan kontribusinya yang maksimal.

d Pencapaian Tujuan Pribadi

Pada mulanya motif seseorang memasuki berbagai Organisasi adalah pencapaian tujuan dan pemenuhan kepentingan pribadinya. Hal demikian

adalah wajar dan merupakan gejala yang universal. Akan tetapi, dalam meniti karirnya, seseorang harus mau dan rela melakukan berbagai jenis penyesuaian yang diperlukan akan seseorang diterima sebagai anggota organisasi yang dihormati. Artinya, yang kemudian harus terjadi ialah kesediaan semua anggota Organisasi sebagai individu untuk membawahkan tujuan dan kepentingan pribadinya kepada tujuan dan kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan bersama dan kepentingan organisasi sebagai keseluruhan, bahkan juga kepentingan masyarakat luas.

2.1.2 Prestasi Karyawan

Prestasi karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam (Logor dkk, 2015). Oleh karena itu organisasi/perusahaan sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi.

Prestasi karyawan merupakan hasil kerja yang telah di capai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja yang sangat baik (Sutrisno, 2009: 150).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan waktu penyelesaian kerja (Hasibuan, 2017: 94)

Prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan–batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi / perusahaan. Prestasi kerja yang baik merupakan suatu keadaan yang diinginkan oleh setiap orang dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan dapat memperoleh prestasi kerja yang baik apabila hasil kerjanya sesuai dengan taraf standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Prestasi kerja merupakan penampilan hasil kerja SDM (Sumber Daya Manusia) dalam suatu perusahaan.

Dari definisi di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa, prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dipercayakan oleh atasan / pimpinan dalam suatu organisasi berdasarkan atas pengalaman, kesangupan, serta waktu penyelesaian kerja yang selesai tepat pada waktunya.

2.1.2.1 Faktor – faktor Prestasi Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, motivasi, dan desain pekerjaan. (Sutrisno, 2009: 151) mengatakan bahwa yang mempengaruhi prestasi kerja pada umumnya percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. Kemampuan, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Menurut (Sutrisno, 2009: 151) ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor – faktor individu yang di maksud adalah:

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sebuah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. *Role/task perception*, Segala perilaku dan aktifitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: Kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Faktor – faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, namun hanya mempengaruhi faktor – faktor individu. McCormick dan Tiffin (1974) dalam buku (Sutrisno, 2009: 152) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik dan pekerjaan serta variabel organisasi dan sosial.

Dari penjelasan di atas, dapat dilihat bahwa perilaku seseorang dalam organisasi/perusahaan merupakan hasil dari interaksi sebagai variabel, yaitu individual dan situasional. Oleh karena itu, perilaku individu dapat di ukur berdasarkan variabel yang berhubungan dengannya. Yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah perilaku itu sendiri, bukan variabel yang menyebabkan terjadinya perilaku tersebut.

Menurut pendapat (Sutrisno, 2009: 152) bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan dari variabel individu dan variabel fisik, pekerjaan, variabel organisasi dan sosial.

2.1.2.2 Indikator Prestasi Karyawan

Adapun Indikator yang mempengaruhi prestasi karyawan yaitu :

1. Loyalitas

Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan rela berkorban waktu dan tenaga demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah rasa memiliki organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang di lakukan dan di tekuni, serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas serta menyelesaikan tugas dengan cara yang dimilikinya yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.3 Kedisiplinan

Kedisiplinan dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak

dari sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya dalam jurnal (Logor dkk, 2015).

Kedisiplinan adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Afandi, 2016: 1).

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2017: 193)

Menurut (Louis Sastrawijaya 2010:49) kedisiplinan adalah menjalankan tugas sesuai aturan dan kesadaran seseorang menaati peraturan perusahaan atau norma-norma sosial yang berlaku.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan motivasi kerja untuk mencapai terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan seluruh pihak terkait. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya mengerjakan semua pekerjaannya dengan

baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Untuk menerapkan kedisiplinan kerja karyawan, suatu perusahaan perlu tata tertib yang harus dipatuhi oleh semua pihak yang terkait dalam lingkungan kerja tersebut. Tata tertib ini adalah merupakan kepatuhan terhadap peraturan atau ketentuan perusahaan serta prosedur yang berlaku, seperti peraturan jam kerja, kelengkapan kerja dan lain-lain. Namun perlu diketahui bahwa mengatur manusia untuk berdisiplin tidak semudah mengatur mesin pabrik atau peralatan lainnya. Melainkan kembali kepada kesadaran karyawan terhadap arti pentingnya kedisiplinan itu sendiri, karena hal ini sangat berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kerja dan prestasi karyawan. Jadi kesimpulannya berdasarkan pengertian diatas, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan pencapaian target-target perusahaan atau organisasi.

Dari definisi di atas, maka penulis mengambil kesimpulan, kedisiplinan adalah suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi / perusahaan.

2.1.3.1 Bentuk – Bentuk Kedisiplinan

Ada dua bentuk kedisiplinan pada organisasi yaitu kedisiplinan preventif dan kedisiplinan korektif yaitu:

a Kedisiplinan Preventif,

Kedisiplinan Preventif adalah upaya untuk menggerakkan Karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan

oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan untuk disiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Kedisiplinan preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan kedisiplinan.

- b Kedisiplinan korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan yang berlaku pada perusahaan. Karyawan yang melanggar perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar.

2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Faktor yang dapat mempengaruhi terdiri tidaknya suatu kedisiplinan dalam organisasi atau perusahaan menurut (Sutrisno, 2009: 89) antara lain:

- a Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya kedisiplinan. Karyawan akan dapat mematuhi segala peraturan yang berlaku bila karyawan merasa mendapat jaminan belas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya

yang telah di apresiasi untuk perusahaan. Akan tetapi bila karyawan merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka karyawan akan akan berfikir sebaliknya.

b Ada tidaknya keteladanan pemimpin

Keteladanan pemimpin maksudnya bahwa dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperlihatkan bagaimana pimpinan dapat mencegah disiplin dirinya dari ucapannya, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan kedisiplinan yang sudah diterapkan, peranan keteladanan pimpinan amat besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu organisasi atau perusahaan menjadi perebutan para karyawan. Oleh sebab itu, bila seseorang pimpinan menginginkan tegaknya disiplin pada perusahaan, maka ia harus lebih dulu memberi contoh dan mempelopori, agar dapat diikuti oleh karyawan orang lain.

c Ada tidaknya aturan pasti untuk di jadikan pegangan

Pembinaan kedisiplinan tidak akan dapat dilaksanakan dalam organisasi/perusahaan, apabila tidak ada peraturan tertulis yang pasti yang dijadikan pedoman bersama. Karyawan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan di informasikan kepada mereka. Oleh sebab itu kedisiplinan akan dapat ditegakkan dalam organisasi/perusahaan apabila ada peraturan tertulis yang telah disepakati.

d Keberanian pemimpin mengambil tindakan

Suatu kedisiplinan akan dapat ditegakkan bila disamping aturan tertulis yang jadi pedoman, perlu juga adanya sanksi yang tegas. Bila ada seseorang

karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya. Dengan adanya tindakan yang sesuai dengan sanksi yang tegas, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

e Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Pengawasan yang mengarahkan pada karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Mungkin untuk karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, maka pengawasan seperti ini tidak perlu.

f Ada tidaknya perhatian pada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak nurani. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawannya. Sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral.

2.1.3.3 Indikator Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesungguhan dan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dalam melakukan norma – norma yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan bersama.

Menurut pendapat (Hasibuan, 2017: 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Diantaranya sebagai berikut :

a Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta kemampuan karyawan harus sesuai dengan kapasitas teknik di bidang yang kuasai, agar dapat bekerja sungguh - sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b Teladan Kepemimpinan

Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahannya pun akan kurang disiplin.

c Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan Semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.

d Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama

dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan mempengaruhi terciptanya kedisiplinan yang baik.

e Waskat

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/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f Sanksi Hukuman

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 berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap Indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa pertauran dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

h Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan akan menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan yang bersifat *vertical* maupun *horizontal* yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, and *cross relationship* hendaknya berhubungan harmonis.

2.1.4 Kualitas Kerja

Kualitas adalah memenuhi atau melebihi harapan, bahwa kualitas sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu.

Kualitas kerja adalah hasil yang di capai karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar hasil yang di tetapkan (Afandi, 2016).

Kualitas kerja adalah hasil yang di capai karyawan menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, menurut (As'ad, 1998) dalam (Riani, 2013:61). Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*Skil*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

(Hasibuan, 2017: 87) menyatakan : "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja nyata dengan standar kualitas yang dihasilkan stiap karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja karyawan, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil

yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja sama artinya dengan kualitas sumber daya manusia, adapun manfaat ditinjau dari pengembangan perusahaan yaitu: Perbaikan kinerja, Penyesuaian kompensasi, Keputusan penempatan, Kebutuhan pelatihan, Perencanaan dan pengembangan karier, Efisiensi proses penempatan staf, Kesempatan kerja yang sama. (Ahman dan Indriani, 2007:7) Menyatakan untuk dapat meningkatkan performance quality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu:

- a. Dengan memberikan pelatihan atau training.
- b. Memberikan insentive atau bonus.
- c. Mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

2.1.4.1 Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Kualitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, sarana produksi, manajemen, dan prestasi (Rivanto dalam Sutrisno, 2009: 102)

Menurut (Simajuntak dalam Sutrisno, 2009: 103) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja, yaitu:

1. Pelatihan

Latihan kerja di maksudkan untuk melatih karyawan, dengan ketrampilan dan cara-cara yang tepat dalam penggunaan peralatan kerja sesuai dengan prosedur kerja. Latihan kerja diperlukan bukan hanya sebagai pelengkap, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang di lakukan sehari-hari, bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan di ikut sertakan dalam penentuan tujuan.

2.1.4.2 Indikator dari Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang baik merupakan salah satu potensi yang sangat di butuhkan organisasi/perusahaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, menurut (Sutrisno, 2009: 104) untuk mengukur kualitas kerja di perlukan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang di miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang di capai

Berusaha untuk meningkatkan hasil target yang di capai, hasil merupakan salah satu yang dapat di rasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3. Semangat kerja

Usaha untuk lebih baik, Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang di capai dalam suatu hari kemudian dibanding dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja, dengan cara melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan di hadapi.

5. Mutu

Selalu berupaya untuk meningkatkan mutu yang jauh lebih baik dari mutu yang sebelum-sebelumnya, karena mutu adalah hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Yordan Ariandy (2015)

Menurut penelitian (Ariandy, 2015) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta”. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan dan kesadaran untuk berperilaku disiplin oleh karyawan dalam bekerja dibutuhkan oleh setiap perusahaan termasuk di PT Amerta Indah Otsuka Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin

kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT Amerta Indah Otsuka Jakarta pada tahun 2015., tanggapan terhadap disiplin kerja dan tanggapan pada prestasi kerja karyawan Pada hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT Amerta Indah Otsuka Jakarta.

2. Patricia M dkk (2014)

Menurut penelitian (Patricia M 2014), yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Pelatihan dimaksudkan untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan kinerja yang berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan, sedangkan motivasi karyawan akan mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, demikian juga sikap disiplin akan meningkatkan kinerja karyawan. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda, populasi penelitian 52 karyawan dengan sampel 50 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

3. Franco Bryan Logor (2015)

Menurut Penelitian (Logor, 2015) yang berjudul ”Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

baik secara parsial maupun simultan dari variabel Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Secara parsial variabel disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado.

4. Denis Gregorius Lagale dkk (2014)

Menurut penelitian (Denis, 2014) yang berjudul “Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Manado”. Prestasi kerja bagi karyawan di suatu perusahaan sangat penting, demikian juga menciptakan suatu prestasi kerja adalah impian dan harapan yang harus tercapai. Pelatihan, disiplin kerja dan kualitas kerja adalah beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) area Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado.

5. Parhusip dkk (2014)

Menurut penelitian (Parhusip dkk 2014) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan Kota Malang) Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research, dengan menggunakan wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara

simultan dan parsial variabel Sikap dan variabel Perilaku mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja.

6. Sukandi dkk (2017)

Menurut penelitian (Sukandi dkk 2017) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Penelitian ini Didasari untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Balai Besar Wilayah Sungai Citarum kota Bandung. Peneliti menggunakan metode deskriptif. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa disiplin kerja dikatakan baik yang ditunjukkan dari nilai rata-rata keseluruhan atas pernyataan responden terhadap disiplin kerja sebesar 4,14. Sedangkan terhadap prestasi kerja pegawai sangat tinggi, yang ditunjukkan dari nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,21. Besarnya hubungan disiplin kerja dengan prestasi pegawai yang diperoleh dari perhitungan koefisien determinasi adalah sebesar 11.90%.

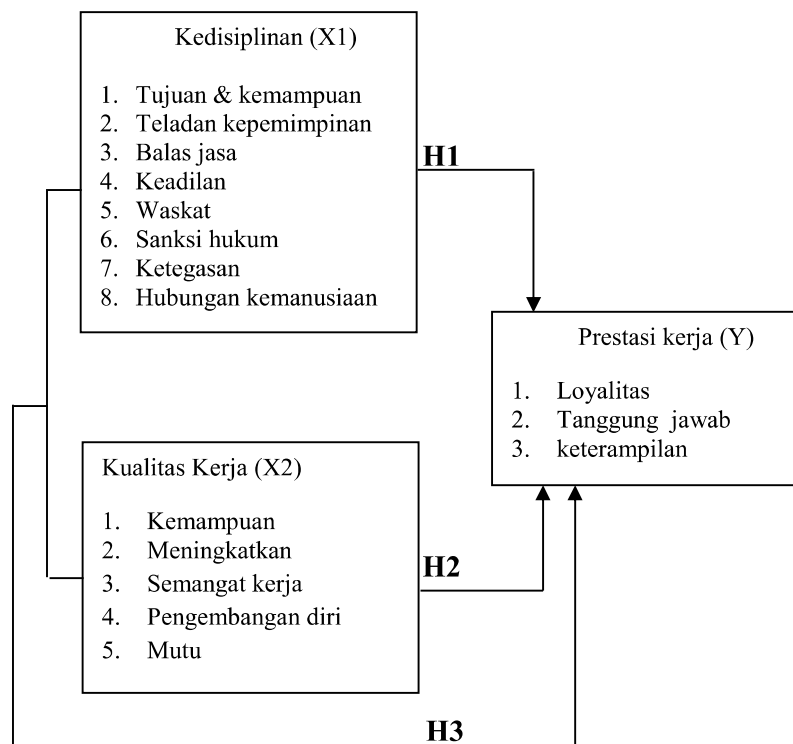
7. Ilham Thaief dkk (2015)

Menurut penelitian (Thaief, Baharuddin, Priyono, & Idrus, 2015) yang berjudul “*Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan variabel pelatihan dan untuk mengetahui efek simultan dan parsial. Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan atau studi penjelasan, yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilaksanakan di kantor PT PLN (Persero) Malang. Hasil penelitian menunjukkan kualitas dan kuantitas kerja. Pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja secara simultan dan parsial, pengaruh

signifikan terhadap kinerja kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Malang Service and Network. Seluruh efek dari variabel independen memiliki arah positif. Kontribusi terbesar datang dari variabel pelatihan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu urutan – urutan logis dari pemikiran Peneliti, guna memecahkan masalah penelitian agar dapat memudahkan pelaksanaan penelitian, maka penulis membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Pengertian hipotesis penelitian menurut (Sugiyono, 2012 : 96) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Di katakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian ini di duga sebagai berikut :

- H1 : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- H2 : Kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.
- H3 : Kedisiplinan dan Kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Secara sederhana penelitian dapat didefinisikan bahwa penelitian adalah proses untuk mendapatkan solusi dari permasalahan setelah melakukan studi dan analisis dari berbagai faktor. Berdasarkan definisi diatas terlihat bahwa penelitian muncul diakibatkan adanya permasalahan, dan adanya keinginan untuk mengetahui jawaban dari permasalahan tersebut.

Menurut (Sanusi 2011: 13) , bahwa desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian.

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi 2011: 14).

Dengan metode survey yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan, kualitas kerja, terhadap prestasi karyawan. Selanjutnya pengukuran variabel tersebut dalam sajian kuesioner atau daftar pernyataan dengan menggunakan skala *likert*.

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah mendefenisikan variabel secara operasional yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi penelitian dan

pengukuran secara cermat terhadap suatu objek / fenomena menurut (Sugiyono 2012: 38) .

3.2.1 Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (Sugiyono, 2012: 59). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah prestasi karyawan (Y)

3.2.2 Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*Dependent Variable*) (Sugiyono, 2012 : 59).

Mengacu pada permasalahan yang diteliti dan tujuan dari penelitian ini, maka data yang dikembangkan adalah data tentang faktor-faktor yang mempengaruhi, dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah kedisiplinan (X1) dan kualitas kerja (X2).

Tabel 3.1 Devenisi operasional variabel

No	Variabel	Definisi Operasi Variabel	Indikator	No Kuisioner	Skala
1	Kedisiplinan (X1)	Kedisiplinan adalah menjalankan tugas sesuai aturan dan kesadaran seseorang mentaati peraturan perusahaan atau norma-norma sosial yang berlaku (Sastrawijaya 2010: 49).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waksat 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan 8. Hubungan kemanusiaan 	X1. 1 X1. 2 X1. 3 X1. 4 X1. 5 X1. 6 X1. 7 X1. 8	Likert
2	Kualitas Kerja (X2)	Kualitas kerja adalah memenuhi atau melebihi harapan, bahwa kualitas sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu (Hasibuan 2017 :87)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang di capai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi 	X2. 1 X2. 2 X2. 3 X2. 4 X2. 5 X2. 6	Likert
3	Prestasi Karyawan (Y)	Hasil kerja yang telah di capai oleh seorang karyawan dengan hasil yang maksimal, serta waktu penyelesaian kerja yang selesai tepat pada waktunya (Sutrisno 2009: 150)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Loyalitas 2. Tanggung jawab 3. Keterampilan 	Y. 1 Y. 2 Y. 3	Likert

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono 2012: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kualitas. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek yang di pelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek itu. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh Karyawan PT. Perkasa Beton Batam yang berjumlah 108 orang. Karena keterbatasan waktu dan jarak yang sangat jauh maka peneliti hanya mengambil sampel sebanyak 101 responden, dikarenakan 7 Responden/karyawan PT Perkasa Beton Batam di tempatkan di pulau Galang tepatnya di proyek bendungan jembatan 6. Sehingga peneliti hanya mengambil sampel dari responden yang *standby* (tetap) di kota Batam.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono 2012: 81) sampel adalah bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Sehingga dalam pengambilan sampel membutuhkan cara tertentu yang berdasarkan oleh pertimbangan – pertimbangan yang ada. Karena keterbatasan penulis. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling* Jenuh. Dengan cara membagikan secara lsung kuesioner terhadap 101 responden.

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan meminta tanggapan mereka atas pertanyaan yang di ajukan.
2. Wawancara, yaitu pengungkapan data dengan melakukan tanya jawab secara tatap muka kepada responden, guna melengkapi dan mempertanyakan data yang di peroleh melalui kuisoner.
3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari bahan-bahan yang tertulis yang ada di lokasi penelitian maupun perpustakaan

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner. Kuesioner tersebut disebarkan kepada responden dan langsung dikumpulkan kembali setelah responden selesai mengisian semua kuesioner, kemudian proses selanjutnya di olah menggunakan SPSS. Adapun jenis dan sumber data di jelaskan sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer merupakan data utama yang akan di olah dan di analisis, data di peroleh dari hasil jawaban responden melalu kuisoner yang di sebarakan.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data pelengkap atau data penunjang yang relevan dengan kajian penelitian baik yang di peroleh dari sumber internal maupun eksternal.

a Data Internal

Data intrnal adalah data yang menggambarkan keadaan atau kegiatan dalam organisasi. Misalnya data yang meliputi data personalia, data gambaran umum organisasi dan lain sebagainya.

b Data Eksternal

Data ekstenal adalah data yang menggambarkan keadaan atau kegiatan di luar organisasi/perusahaan. Data eksternal meliputi informasi yang berkaitan dengan kajian penelitian.

3.5 Metode Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, metode analisis yang akan di gunakan untuk memperoleh keterangan tentang besarnya variabel independen terhadap perubahan variabel dependen adalah dengan metode regresi berganda.

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu di lakukan tahap-tahap pengolahan data sebagai berikut.

1. *Editing*

Editing merupakan proses memeriksa kembali data yang telah terkumpul

untuk mengetahui apakah data yang terkumpul cukup baik dan dapat mempermudah proses pemberian kode dalam teknik statistik

2. *Coding*

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dan kuisioner untuk kemudian di kelompokkan dalam kategori yang sama, tujuannya adalah menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif. Dalam penelitian ini di gunakan sekala likert dengan 5 (lima) kategori penelitian, yaitu:

- a Skor 5 diberikan untuk jawaban Sangat Setuju.
- b Skor 4 diberikan untuk jawaban Setuju.
- c Skor 3 diberikan untuk jawaban Netral.
- d Skor 2 diberikan untuk jawaban Tidak Setuju
- e Skor 1 diberikan untuk jawaban Sangat Tidak Setuju.

4. *Tabulating*

Tabulating itu adalah proses menyajikan data-data yang diperoleh dalam tabel, sehingga dengan harapan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian di lakukan pengolahan data menggunakan SPSS 20.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah data mengenai deskripsi dari jawaban responden yang mengisi data kuisioner dalam penelitian. Analisis deskriptif berisi pencerminan deskriptif variabel dari responden.

Analisis deskriptif di gunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan data (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori sangat setuju, cukup setuju, setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dan skor ideal. Skor aktual di peroleh dari hasil perhitungan seluruh jawaban responden sesuai klasifikasi bobot yang di berikan (1, 2, 3, 4, 5) sedangkan skor ideal yang di peroleh dari nilai tertinggi di kali dengan jumlah responden.

$$\% \text{ Skor Aktual} = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Dalam penelitian ini statistik deskriptif di gunakan untuk mengelompokan data berdasarkan variabel dan untuk menjawab hipotesis deskriptif terkait masalah penelitian. Perhitungan deskriptif presentase ini mempunyai langkah-langkah sebagai berikut:

- a Menetapkan skor tertinggi dan skor terendah.
- b Menetapkan renge, yaitu selisih antara skor tertinggi dan skor terendah.
- c Menetapkan interval yaitu range di bagi jumlah option.

d Untuk mengetahui perhitungan dibuat tabel.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Pernyataan untuk mengukur variabel yang akan diteliti sebelumnya harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Bila instrumen/alat ukur tersebut tidak valid maupun reliabel, maka tidak akan diperoleh hasil penelitian yang baik.

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keakuratan suatu alat ukur. Uji validitas dilakukan dengan mengukur kolerasi antara variabel/item dengan skor total variabel. Alat ukur yang di gunakan dalam uji validitas adalah daftar pertanyaan yang telah di isi oleh responden dan akan di uji hasilnya guna menunjukan valid tidaknya suatu data penelitian.

Berdasarkan dari item yang akan di ukur dapat di ketahui apakah pertanyaan yang di ajukan dalam kuisioner dapat di gunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuisioner tersebut. Validitas menunjukan sejauh mana perbedaan yang di peroleh melalui alat ukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang di teliti.

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas data pada besaran nilai koefisien korelasi *Product Moment* (Wibowo, 2012:37), adalah:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum X^2 - (\sum X)^2]}}$$

Rumus 3.1 Uji Validitas Data

Keterangan:

r_{ix} = koefisien korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Menurut pendapat (Sanusi,2011: 80) uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur atau adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap.

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu daftar pertanyaan kuesioner yang merupakan indikator dari variabel yang di teliti. Uji reliabilitas dilakukan dengan pertanyaan yang di anggap valid.

Rumus untuk menghitung nilai menghitung reliabilitas dengan menggunakan metode *Conbrach Alpha* (Wibowo, 2012: 52), yaitu:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3.2 Uji Reliabilitas Data

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 = varian total

Suatu alat pengukur dikatakan *reliable* atau konsisten, apabila mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil yang sama, dalam kondisi yang sama. Berhubung dengan hal tersebut, dalam pengukuran penelitian selalu dipertukarkan unsur kesalahan. Semakin kecil kesalahan pengukuran, semakin reliabel alat pengukuran. Jika nilai Alpha > 0,06 maka reliabel.

Uji reliabilitas ini dihitung dengan cara mengkorelasikan skor item satu dengan skor item yang lain kemudian hasilnya dibandingkan dengan nilai kritis pada tingkat signifikan 5% (0,05). Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis, maka alat ukur tersebut dikatakan reliabel.

Kriteria diterima suatu data *reliable* jika nilai *Conbrach Alpha* lebih besar daripada nilai kritis *product moment*. Atau nilai *r* tabel. Dapat dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik. Berikut ini adalah tabel yang direkomendasikan oleh beberapa peneliti sebagai cara untuk membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas:

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang dilakukan untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, varians indikator-

indikator dari variabel. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda, terlebih dahulu harus melakukan pengujian asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusi secara normal, tidak mengandung multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Untuk mengetahui data terdistribusi secara normal dapat dilakukan dengan grafik *histogram normal probability plots* dan *kolmogrov – smirnov*.

Caranya normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sebenarnya dengan data distribusi kumulatif dari distribusi normal, adapun kriterianya yaitu:

1. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal maka pola distribusi tidak memenuhi asumsi normalitas yang ada.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Menurut (Ghazali 2009: 8) Untuk mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan mengamati nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*), jika nilai *tolerance* $> 0,1$ atau 10 % dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Wibowo, 2012: 87).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (Z_{pred}) dengan residualnya (S_{resid}). Jika ada titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur mengindikasikan terdapat heteroskedastisitas, jika tidak terdapat titik-titik dan pola tertentu diatas dan di bawah angka sepuluh pada sumbu Y mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas (Wijaya, 2011: 126).

3.5.4 Uji Pengaruh

Uji pengaruh dengan menggunakan uji regresi dengan persamaan umum dari uji regresi linear berganda. Model linear berganda dapat di sebut sebagai

model yang baik jika telah memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Mengaju pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model analisis yang di gunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Penggunaan analisis ini dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dengan variabel terikat, yaitu antara kedisiplinan (X1) dan kualitas kerja (X2) terhadap prestasi karyawan (Y) dengan menggunakan persamaan regresi 2 prediktor yaitu dengan rumus:

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

Rumus 3.3 Uji Pengaruh

Keterangan :

- Y = Variable Prestasi Kerja
- a = konstanta
- b1 = koefisien regresi Kedisiplinan
- b2 = koefisien regresi Kualitas Kerja
- X1 = Kedisiplinan
- X2 = Kualitas kerja
- e = Bilangan konstanta

3.5.4.1 Uji Linearitas

Menurut (Wibowo, 2012: 73) secara singkat uji linearitas adalah merupakan suatu perangkat uji yang di perlukan untuk mengetahui bentuk

hubungan yang terjadi diantara variabel yang sedang di teliti. Uji ini merupakan uji untuk melihat apakah hubungan linear yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti. Linearitas akan terpenuhi dengan asumsi jika plot antara nilai residual terstandarisasi dengan nilai produksi tidak membentuk suatu pola tertentu (*random*). Sama seperti uji normalitas, penggunaan uji linearitas dengan menggunakan gambar dianggap kurang obyektif.

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi R²

Analisis R² (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung (Priyatno 2012: 50). Jadi, koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya dalam arti koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

3.5.4.3 Uji T

Uji t berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kedisiplinan (X_1), kualitas kerja (X_2) yang terdapat didalam model secara terpisah (parsial) terhadap variabel terikat yaitu prestasi karyawan (Y), dengan cara membandingkan probabilitas dengan taraf signifikan 5% atau 0,05.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (ada pengaruh yang signifikan)

2. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh)
3. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima (tidak ada pengaruh)
4. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak (ada pengaruh yang signifikan).

3.5.4.4 Uji F (Simultan)

Menurut Priyatno (2012: 88), mengemukakan uji F digunakan untuk untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel kreativitas, kedisiplinan dan kualitas kerja berpengaruh terhadap prestasi karyawan..

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Rumus yang digunakan untuk uji F ini adalah:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Rumus 3.4 Uji F

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independent

Uji statistik F dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka H_0 ditolak.

Hipotesis:

H_0 = Tidak ada pengaruh bersama-sama antara kedisiplinan (X_1), kualitas kerja (X_2) terhadap prestasi karyawan (Y).

H_1 = Ada pengaruh bersama-sama antara kedisiplinan (X_1), kualitas kerja (X_2) terhadap prestasi karyawan (Y).

Kriteria pengujian yang digunakan adalah:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Atau:

1. Jika signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima
2. Jika signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

3.6 Lokasi Penelitian dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Perkasa Beton Batam, yang beralamat di Villa Panbil.

