

**ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PADA AIEC TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**GERY MURRIANTO**

**NIM : 12110376**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

**ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PADA AIEC TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

**GERY MURRIANTO**

**NIM : 12110376**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA KARYAWAN PADA AIEC TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Gery Murrianto

Nim : 12110376

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,

**Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.**

NIDN.1011088902 /Asisten Ahli

**Imran Ilyas, M.M.**

NIDN.1007036603 /Lektor

Mengetahui,  
Plt. Ketua Program Studi,

**Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.**

NIDN.1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN  
KINERJA KARYAWAN PADA AIEC TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Gery Murrianto

NIM : 12110376

Telah Dipertahankan Didepan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Enam Belas  
Agustus Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

**Panitia Komisi Ujian**

Ketua,

Sekretaris,

**Eka Kurnia Saputra, S.T.,M.M.**

NIDN.1011088902 /Asisten Ahli

**Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc.**

NIDN. 1021029102 / Asisten Ahli

Anggota,

**Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.**

NIDN.1005108903 /Asisten Ahli

Tanjungpinang, 16 Agustus 2019  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang  
Ketua,

**Charly Marlinda, SE., M.Ak., Ak., CA**

NIDN. 1029127801/Lektor

## **PERNYATAAN**

Nama : Gery Murrianto  
NIM : 12110376  
Tahun Angkatan : 2012  
Indeks Prestasi Kumulatif : 2,78  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Disiplin Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Aiec Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku

Tanjungpinang, 16 Agustus 2019

Penyusun,

Materai 6000

Gery Murrianto  
NIM : 12110376

# **PERSEMBAHAN**

*kripsi ini Kupersembahkan kepada:*

*Bapak ku () yang selalu mendukung dalam segi moril maupun materi  
dan juga yang selalu menyisipkan namaku dalam setiap doanya*

*Ibu () yang selalu yang selalu mendukung dan berdoa demi kesuksesan  
ku*

*Adekkku () yang selalu membantu dan memotivasiku*

*Kampusku tercinta Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan  
Tanjungpinang*

## **MOTTO**

*Dreams never hurt anybody if he keeps working  
right behind the dream to make as much of it  
come real as he can*

**F. W. Woolworth**

*I think each of the failures I had to face provided me  
with the opportunity of starting again and trying  
something new*

**Harland David Sanders**

*Tahap tertinggi dalam budaya moral adalah ketika kita  
menyadari bahwa kita seharusnya mengendalikan  
pikiran kita*

**Charles Darwin**

*Cobalah untuk tidak menjadi orang sukses, melainkan  
mencoba menjadi orang yang berharga*

**Albert Einstein**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur yang tiada henti kehadiran Allah SWT, atas tuntunan dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA AIEC TANJUNGPINANG”**. Penyusunan skripsi ini dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam proses penulisan skripsi ini, tentunya tak lepas dari bantuan pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak,CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
2. Bapak Imran Ilyas, MM, Selaku Wakil Ketua III Bidang Kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M, Selaku Plt. Ketua Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang
4. Dosen pembimbing I dan II yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan saran penulisan skripsi ini hingga sampai selesai
5. Manager AIEC Tanjungpinang, yang sudah memberikan izin penelitian dan banyak membantu selama proses penelitian.



6. Buat teman-teman seperjuangan SI Manajemen 2012 yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan masukan-masukan dalam pembuatan skripsi ini.

Pada akhirnya apa yang telah penulis raih, dengan penuh keyakinan dan keikhlasan adalah karena perkenan, perlindungan dan bimbingan Tuhan Yang Maha Esa. Semoga karya ini ada manfaatnya bagi pembangunan bangsa dan negara.

Tanjungpinang, Juli 2019

Penulis,

**GERY MURRIANTO**

NIM: 12110376

## DAFTAR ISI

HAL

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHANA KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACK.....</b>	<b>xvi</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian .....	6
1.4.1 Kegunaan Ilmiah .....	6
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	7

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1 Tinjauan Teori .....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	9

2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Disiplin Kerja .....	15
2.1.2.1 Pengertian Disiplin .....	15
2.1.2.2 Bentuk – Bentuk Kedisiplinan .....	17
2.1.2.3 Jenis – Jenis Disiplin .....	18
2.1.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja ...	18
2.1.2.5 Tingkat Dan Jenis Disiplin Kerja .....	21
2.1.2.6 Indikator Disiplin Kerja .....	23
2.1.3 Kinerja.....	24
2.1.3.1 Pengertian Kinerja.....	24
2.1.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	28
2.2 Kerangka Pemikiran .....	30
2.3 Penelitian Terdahulu.....	31

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	35
3.2 Jenis Data.....	35
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.4 Populasi dan Sampel.....	38
3.4.1 Populasi .....	38
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	38
3.6 Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	39

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	41
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	41
4.1.1.1 Sejarah AIEC Tanjungpinang .....	41
4.1.1.2 Struktur Organisasi AIEC Tanjungpinang .....	42

4.1.2 Analisis Data .....	43
4.1.2.1 Reduksi Data .....	43
4.1.2.1.1 Penggunaan Waktu Kerja Pada AIEC Tanjungpinang .....	43
4.1.2.1.2 Perbuatan Tingkah Laku .....	52
4.1.2.1.3 Ketertiban Dalam Melaksanakan Tugas .....	55
4.1.2.1.4 Rencana Harian Tugas .....	57
4.1.2.1.5 Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan .....	60
4.1.2.2 Penyajian Data.....	62
4.1.2.3 Penarikan Kesimpulan .....	64
4.1.2.3.1 Penggunaan Waktu Kerja AIEC Tanjungpinang .....	64
4.1.2.3.2 Perbuatan Tingkah Laku.....	67
4.1.2.3.3 Ketertiban Dalam Melaksanakan Tugas .....	68
4.1.2.3.4 Rencana Harian Tugas .....	68
4.1.2.3.5 Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan .....	69
4.2 Pembahasan .....	70
4.2.1 Disiplin Kerja Karyawan AIEC Tanjungpinang .....	70
4.2.2 Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	74

## **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran .....	80

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **CURICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 3.1	Definisi Operasional .....	39
Tabel 4.1	Jam Operasional.....	44
Tabel 4.2	Peraturan jam Masuk Kerja Karyawan .....	44
Tabel 4.3	Rekapitulasi Hasil Wawancara Jam Datang Kerja .....	44
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Wawancara Jam Pulang Kerja.....	45
Tabel 4.5	Rekapitulasi Hasil Wawancara Proses Absensi.....	46
Tabel 4.6	Rekapitulasi Hasil Wawancara Keterlambatan Datang Kerja .....	48
Tabel 4.7	Rekapitulasi Hasil Wawancara Batas Minimal Terlambat .....	49
Tabel 4.8	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pulang Sebelum Jam Kerja.....	50
Tabel 4.9	Rekapitulasi Hasil Wawancara Penggunaan Hp.....	51
Tabel 4.10	Rekapitulasi Hasil Wawancara Taat Terhadap Aturan .....	52
Tabel 4.11	Rekapitulasi Hasil Wawancara Dikenakan Sanksi .....	53
Tabel 4.12	Rekapitulasi Hasil Wawancara Saling Menghargai.....	54
Tabel 4.13	Rekapitulasi Hasil Wawancara Tertib Melaksanakan Tugas.....	55
Tabel 4.14	Rekapitulasi Hasil Wawancara Hambatan.....	56
Tabel 4.15	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pelaksanaan Rencana Tugas .....	57
Tabel 4.16	Rekapitulasi Hasil Wawancara Pelaksanaan Tidak Sesuai Jadwal...59	
Tabel 4.17	Rekapitulasi Hasil Wawancara Reward.....	61
Tabel 4.18	Rekapitulasi Hasil Wawancara Punishment .....	61
Tabel 4.19	Peyajian Data .....	62

## DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	43

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul Lampiran</b>
1.	Pedoman Wawancara
2.	Rekapitulasi Hasil Wawancara
3.	Dokumentasi Penelitian
4.	Presentase Plagiat
5.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
6.	Curriculum Vitae

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA AIEC TANJUNGPINANG**

Gery Murrianto. 12110376. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
[gerymurrianto@yahoo.co.id](mailto:gerymurrianto@yahoo.co.id)

Tujuan yang hendak dicapai dalam kegiatan penelitian ini antara lain, untuk menganalisis disiplin kerja karyawan pada AIEC Tanjungpinang dan untuk mengetahui disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada AIEC Tanjungpinang

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian berlandaskan filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti kondisi objek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Hasil penelitian menunjukkan pada penggunaan waktu kerja berdasarkan pada hasil penelitian karyawan AIEC Tanjungpinang masih kurang disiplin, dikarenakan masih terdapat karyawan yang datang terlambat.

Pada indikator perbuatan tingkah laku, seluruh karyawan AIEC Tanjungpinang mempunyai sikap untuk menaati semua peraturan berlaku, bersedia menerima sanksi yang diberikan jika melakukan pelanggaran dan mempunyai sikap saling menghormati antar sesama rekan kerja, atasan, dan wali murid.

Pada indikator Ketertiban dalam melaksanakan tugas, berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan mendahulukan pekerjaan awal tepat waktu, namun masih terdapat hambatan seperti masih kurangnya SDM dan sarana computer dan printer. Namun, dalam pelaksanaan tersebut rencana harian tugas yang diberikan terkadang di jalankan tidak sesuai dengan rencana. Upaya yang dilakukan manajemen agar disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu dengan adanya reward dan punishment

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada AIEC Tanjungpinang masih kurang baik, dan belum dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin, Kinerja

Dosen Pembimbing I : Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.

Dosen Pembimbing II : Imran Ilyas, M.M.



## **ABSTRACT**

### ***EMPLOYEE WORK DISCIPLINE ANALYSIS IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE AT AIEC TANJUNGPINANG***

Gery Murrianto. 12110376. Management . STIE Tanjungpinang Development

[gerymurrianto@yahoo.co.id](mailto:gerymurrianto@yahoo.co.id)

*The objectives to be achieved in this research activity are, among others, to analyze employee work discipline at AIEC Tanjungpinang and to find out employee work discipline in improving employee performance at AIEC Tanjungpinang*

*The research method used is a qualitative research method is a research method based on the philosophy of postpositivism, used to examine the condition of natural objects.*

*The results showed the use of work time based on research results AIEC Tanjungpinang employees were still lacking in discipline, because there were still employees who arrived late.*

*In the Indicators of behavior, all AIEC Tanjungpinang employees have the attitude to obey all applicable regulations, are willing to accept the sanctions given if they violate and have mutual respect among fellow colleagues, superiors, and student guardians.*

*In order indicators in carrying out tasks, based on the results of the study it can be concluded that employees always try to complete the work by prioritizing initial work on time, but there are still obstacles such as the lack of human resources and computer and printer facilities. However, in the implementation of the daily plan the tasks given are sometimes carried out in accordance with the plan. Efforts made by management so that employee work discipline can improve employee performance, namely by the existence of reward and punishment*

*Based on the results of research and discussion in this study, it can be concluded that the work discipline of employees at AIEC Tanjungpinang is still not good, and has not been able to improve employee performance.*

*Keywords: Discipline, Performance*

*Supervisor I : Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.*

*Supervisor II: Imran Ilyas, M.M.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan sumber daya utama bagi sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan sentral di dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi dan sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama jalannya sebuah organisasi.

Pemanfaatan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumber daya manusia tersebut, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal di dalam mencapai tujuan organisasi.

Tercapainya suatu tujuan organisasi tidak bergantung hanya pada peralatan modern dan sarana serta prasarana yang memadai saja, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Disamping kinerja karyawan tersebut juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Dengan tingkat kedisiplinan yang baik, maka kinerja karyawan akan baik pula guna mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia atau yang disebut dengan karyawan adalah salah satu unsur yang paling penting yang harus diperhatikan. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia

tersebut guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, hal itu dikarenakan pegawai mempunyai peranan yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Maka dari itu organisasi benar-benar dituntut untuk mampu memberikan arahan yang positif kepada seluruh karyawan demi tercapainya tujuan organisasi dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap organisasi pasti menginginkan adanya kedisiplinan yang baik dan mengupayakan lingkungan kerja yang sehat, untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Menurut (Danim, 2010) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap unit kerja didalam suatu organisasi harus dinilai kerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dapat dilihat secara objektif. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan

Berbagai hal dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja merupakan salah satu yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi pula

prestasi yang dicapainya. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan Anggy Henly Kumajas pada tahun 2016 menyatakan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi oleh disiplin kerja karyawan.

Kedisiplinan sebagai suatu keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar kedisiplinan dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang diisyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Menurut (Mangkunegara, 2013) 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 meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Disiplin pegawai hanya akan terwujud melalui proses pemahaman, penghayatan, pengamalan, hukum dan norma-norma yang berlaku bagi pegawai

yang tercermin dari perilaku, sikap dan tindak tanduk dari pegawai yang bersangkutan. Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sangat penting karena pegawai negeri sipil adalah pelaksana tugas-tugas pemerintahan dalam rangka pencapaian tujuan nasional. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai merupakan hal yang berkaitan dengan etika profesionalisme pegawai itu sendiri dan pembinaan dari pimpinan dalam rangka menjalankan profesinya.

Masalah disiplin kerja pegawai sangat penting artinya terutama dalam upaya percepatan dan peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu maka aparatur pemerintah sebagai motor penggerak pembangunan sudah selayaknya memelopori masalah disiplin. Meningkatkan tugas, pokok, fungsi, dan tanggung jawab aparatur pemerintah yang sangat berat, rumit dan menentukan maka aparatur pemerintah harus meningkatkan kemampuan dan kualitas yang tinggi dalam pelaksanaan tugas.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal, karena akan menyebabkan segala kegiatan yang dilakukan dalam organisasi akan mendatangkan hasil yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Sehingga tanpa adanya kedisiplinan yang baik, tidak akan terwujud sosok pemimpin atau pegawai ideal yang diharapkan organisasi maupun masyarakat.

AIEC Tanjungpinang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di salah satu kota Tanjungpinang yang memberikan jasa pembelajaran bahasa Inggris dari tingkat sekolah dasar sampai dengan tingkat sekolah lanjutan

tingkatan atas. Dalam bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya, AIEC Tanjungpinang selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya pemberian pendidikan bahasa Inggris yang berkualitas pada murid.

Namun meskipun demikian dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan pada AIEC Tanjungpinang, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi, seperti kurangnya minat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, melakukan kegiatan selain kegiatan kerja, tidak berada ditempat bekerja saat jam kerja berlangsung dan pegawai tidak kembali dengan cepat waktu saat selesai istirahat makan siang. Hal di atas cukup berdampak terhadap hasil kerja karyawan, karena akan memperlambat penyelesaian pekerjaan yang disiapkan pada waktunya, maka dari itu sangat dibutuhkan berperilaku disiplin terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk pegawainya.

Ketidak disiplin kerja karyawan ini dapat mampu memperlambat pekerjaan, meningkatkan angka absen pegawai, meninggalkan tempat kerja, mengulangi prestasi buruk dan menolak kerjasama dengan rekan. Hal ini telah terbukti pada organisasi ini bahwa dengan kedisiplinan kerja yang buruk akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul pada **“Analisis Disiplin Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada AIEC Tanjungpinang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari pemaparan yang penulis paparkan pada latar belakang, maka masalah yang dapat dirumuskan penulis sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan pada AIEC Tanjungpinang?
2. Apakah Kedisiplinan Kerja Karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada AIEC Tanjungpinang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berkaitan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis disiplin kerja karyawan pada AIEC Tanjungpinang
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada AIEC Tanjungpinang

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Secara Teoritis**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti lebih lanjut mengenai Disiplin Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada AIEC Tanjungpinang

### **1.4.2 Secara Praktis**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi wadah pengembangan berpikir dan penerapan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah, serta hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis mengenai disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada AIEC Tanjungpinang

- b. Pada AIEC Tanjungpinang, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Pembahasan mengenai “Analisis Disiplin Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada AIEC Tanjungpinang”, terdiri dari lima bab, yang mana setiap bab akan terdiri dari sub bab masing-masing. Lima Bab tersebut terdiri dari sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang masalah yang mendasari penelitian ini, perumusan masalah, batasan masalah serta tujuan dan manfaat penelitian.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi tentang kajian teori yang relevan dengan topik penelitian yang relevan sebagai landasan untuk memecahkan masalah yang disusun ke dalam uraian masalah, kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu.



**BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi tentang metode penelitian yang digunakan penulis dalam menyajikan tentang metodologi penelitian yang berisi jenis penelitian, jenis data dan teknik dalam menganalisa data penelitian.

**BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berisi tentang gambaran umum objek penelitian / instansi serta membahas masalah, dimana penulis mencoba menjelaskan secara deskriptif mengenai hasil penelitian dan permasalahan penelitian yang akan dibahas.

**BAB V : PENUTUP**

Berisi tentang kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian dan pembahasan masalah penelitian, kemudian dilanjutkan dengan saran-saran dari peneliti

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Menurut (Danim, 2010) mengemukakan bahwa Manajemen sebagai sebuah proses yang khas, yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian manajemen menurut (Handoko, 2009) menjelaskan bahwa: Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2010) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut (Aditama, 2009) mengatakan bahwa manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Menurut (Sutrisno, 2012) mengatakan bahwa manajemen (*management*) adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Proses ini melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Menurut (Bangun, 2012) mengatakan bahwa manajemen adalah kegiatan bekerja yang dilakukan oleh orang lain guna mencapai tujuan. Melalui manajemen maka kegiatan sumber daya yang dimiliki dapat dikelola dengan baik. Manajemen merupakan usaha mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan dan pengendalian.

Pendapat tersebut menyebutkan bahwa manajemen mempunyai tujuan yang ingin dicapai, manajemen dilakukan oleh dua orang atau lebih yang mempunyai tujuan yang sama. Kegiatan manajemen yang baik dilaksanakan dengan koordinasi yang baik mulai dari perencanaan sumber daya sampai kepada pengawasan sumber daya manusia.

Menurut (Darma, 2012) mengatakan bahwa Manajemen adalah suatu kegiatan organisasi, sebagai suatu usaha dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan tertentu yang mereka taati sedemikian rupa sehingga diharapkan hasil yang akan dicapai sempurna, yaitu efektif dan efisien.

Penjelasan di atas menyebutkan bahwa manajemen melibatkan berbagai kegiatan dan elemen-elemen organisasi baik internal, eksternal, sarana, prasarana

maupun fungsi atau jabatan dalam suatu organisasi. Dengan manajemen yang dikelola dengan baik diharapkan mendapatkan hasil yang diinginkan.

Manajemen menurut (Adisaputro, 2010) adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen bergerak dalam suatu organisasi, dimana manajemen tersebut mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang nyata.

#### **2.1.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hasibuan, 2010) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Handoko, 2009) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Sedangkan Menurut (Nitisemito, 2014) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis

dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi.

Menurut (Mangkunegara, 2013) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia bergerak dalam usaha menggerakkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak seperti apa yang diharapkan oleh organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari :

1. Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia

Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang dibutuhkan dan apa yang didapat

2. Seleksi sumber daya manusia

Seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menentukan dan memilih pelamar yang memenuhi kriteria. Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang

pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.

### 3. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan di dasarkan pada kenyataan bahwa seorang pegawai akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang agar bekerja dengan baik, proses pengembangan sumber daya manusia merupakan starting point di mana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *skill, knowledge* dan *ability* (SKA) individu sesuai dengan kebutuhan masa kini maupun masa mendatang.

### 4. Pemeliharaan sumber daya manusia

Pemeliharaan karyawan/pegawai dari manajer/pemimpin dalam memberikan semangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal sangat membantu dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Pemeliharaan (*maintenance*) adalah usaha mempertahankan dan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan .Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program-program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar dari aparatur.

### 5. Penggunaan sumber daya manusia

Penggunaan sumber daya manusia menekankan pada pelaksanaan tugas dan pekerjaan oleh aparatur agar lebih efektif dan efisien serta jenjang peningkatan posisi aparatur.

Menurut (Darma, 2012) manusia merupakan sumber daya yang penting

dalam organisasi, efektifitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Pendekatan manajemen manusia didasarkan pada empat prinsip dasar, yaitu :

1. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan serta perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial berasal dari kultur tersebut, sehingga memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen manusia, berhubungan dengan intergrasi yaitu menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama

Menurut (Darma, 2012) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia itu merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi yang dapat digunakan secara efektif dalam mencapai berbagai tujuan. Menurut (Tohardi, 2012) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia dapat

diartikan sebagai ilmu dan seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi yang bersangkutan.

Menurut (Sutrisno, 2010) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) .Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan serta pengembangan individu pegawai.

Menurut (Bangun, 2012) Manajemen merupakan suatu kegiatan, kemampuan dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan bantuan manusia dan menggunakan sarana yang tersedia. Jadi manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia atau manajemen sumber daya manusia adalah identik dengan manajemen itu sendiri.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin**

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin dapat diartikan sebagai masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apa pun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen,



maka “predikat” disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang.

Menurut (Hasibuan, 2010) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut (Mangkunegara, 2013) 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 meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku

Menurut (Nitisemito, 2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Bangun, 2012). Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan

perusahaan, karyawan dan masyarakat. Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi (Dessler, 2009). Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Mereka yang sering kali dipengaruhi sistem disiplin di dalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah.

Beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sebuah konsep dan aturan dalam organisasi untuk menuntut kesediaan anggotanya berlaku teratur dan mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan pada suatu organisasi.

### **2.1.2.2 Bentuk- Bentuk Kedisiplinan**

Menurut (Bangun, 2012) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*) yaitu berusaha untuk menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya

### **2.1.2.3 Jenis- Jenis Disiplin**

Menurut (Handoko, 2009) ada beberapa jenis disiplin yaitu:

a. Disiplin *Preventif*

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektip

Disiplin korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Aturan Kompor Panas

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

d. Disiplin Progresip

Disiplin progresip adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektip sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

### **2.1.2.4 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Darma, 2012) pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi yaitu:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika ia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar.

d. Keadilan

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

dengan manusia lainnya. Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. 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/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondukte setiap bawahan dinilai objektif. Waskat bukan hanya mengawasi moral kerja dan kedisiplinan karyawan saja, tetap juga harus berusaha mencari sistem kerja yang lebih efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan sistem yang baik akan tercipta internal kontrol yang dapat mengurangi kesalahan-kesalahan dan mendukung kedisiplinan serta moral kerja karyawan.

f. 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. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan di informasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

g. Ketegasan

Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Sebaliknya apabila pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi.

h. Hubungan Kemanusiaan

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

### **2.1.2.5 Tingkat dan Jenis Displin Kerja**

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin. Menurut (Hasibuan, 2010),

pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi disiplin sedang, dan sanksi disiplin ringan.

### 1. Sanksi Disiplin Berat

Sanksi disiplin berat misalnya:

- a. Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan/pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan.

### 2. Sanksi Disiplin Sedang

Sanksi disiplin sedang misalnya:

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya.
- b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan.
- c. Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan ada jabatan yang lebih tinggi.

### 3. Sanksi Disiplin Ringan

Sanksi disiplin ringan misalnya:

- a. Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

#### **2.1.2.6 Indikator Disiplin Kerja**

(Handoko, 2009) mengatakan disiplin kerja erat hubungannya dengan sikap karyawan, baik itu ketentuan tugas yang menjadi kewibawaan mereka. Sedangkan indikator disiplin kerja adalah :

##### **a. Penggunaan Waktu Kerja**

Penggunaan waktu kerja adalah suatu usaha atau kegiatan yang dilakukan berdasarkan jam kerja yang sudah ditentukan meliputi kapan waktu suatu pekerjaan (jam kerja), kapan pekerjaan itu selesai (jam pulang kerja), dan kapan pekerjaan memerlukan waktu tertentu.

##### **b. Perbuatan Tingkah Laku**

Perbuatan tingkah laku adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan yang sudah ditetapkan serta kepatuhan terhadap perintah.

##### **c. Ketertiban dalam Melaksanakan Tugas**

Ketertiban dalam melaksanakan tugas adalah suatu usaha dalam melaksanakan tugas dengan mendahulukan penyelesaian tugas yang lebih dulu, agar tercipta Ketertiban daalam suatu pekerjaan.

##### **d. Rencana Harian Tugas**



Rencana harian tugas adalah pedoman yang dibuat sedemikian rupa untuk aktivitas atau pekerjaan yang akan dilaksanakan setiap hari sesuai dengan tugas dan fungsi berdasarkan kepada disiplin kerja.

Dari indikator disiplin kerja diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terlihat dari penghargaan waktu, dapat menjalankan segala aturan yang berlaku dalam suatu instansi dengan tertib, serta dapat membuat pedoman kerja yang menunjang segala aktivitas pekerjaan.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2013) bahwa istilah kinerja dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2010) kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut (Aditama, 2009) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Menurut (Nitisemito, 2014) kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan, harus ada

kombinasi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan akan menentukan hasil yang akan dicapai seseorang.

Kinerja individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Menurut (Abdullah, 2014) menyatakan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan /kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Menurut (Dessler, 2009) bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari

setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance*, sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja organisasi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi hasil kerja organisasi ataupun gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi

Kemudian pengertian lain menurut (Danim, 2010) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja ditentukan oleh tiga faktor yaitu:

1. Kinerja tugas (*task performance*)
2. Perilaku kesetiaan (*citizenship behavior*) sebagai kontribusi perilaku positif.
3. Dan perilaku produktif tandingan (*counter productive behavior*) sebagai kontribusi perilaku negatif.

Menurut (Danim, 2010) menyebutkan Kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. kinerja (*job performance*) juga merupakan fungsi dari:

1. Kapasitas untuk melakukan, yang berkaitan dengan derajat hubungan proses dalam individu yang relevan antara tugas dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman
2. Kesempatan melakukan yang berkaitan dengan ketersediaan peralatan dan teknologi, dan
3. Kerelaan untuk melakukan berhubungan dengan hasrat dan kerelaan untuk menggunakan usaha mencapai kinerja.

Menurut beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas dan efektivitas kinerja, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas dan efektivitas kinerja yang tinggi dalam suatu instansi. Sehubungan dengan hal tersebut, maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting.

Berbicara tentang Kinerja personil, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *standar performance*. Ungkapan tersebut menyatakan bahwa standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan atau jabatan yang telah dipercayakan kepada seseorang. Standar dimaksud dapat pula dijadikan sebagai ukuran dalam mengadakan pertanggungjawaban apa yang telah dilakukan.

### 2.1.3.2.Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut (Hasibuan, 2010) Kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan Kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan social, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut (Adisaputro, 2010) kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam factor yang menyertai diantaranya:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh

karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja. Menurut Sedarmayanti, instrument pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu:

1. Prestasi Kerja,
2. Keahlian,
3. Perilaku,
4. Kepemimpinan

Sedangkan menurut (Tohardi, 2010) Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individual yang terdiri dari:

1. Kemampuan dan Keahlian,
2. Latar belakang,
3. Demografi,

b. Faktor psikologis yang terdiri dari:

1. Persepsi,
2. *Attitude*,
3. *Personality*,
4. Pembelajaran,

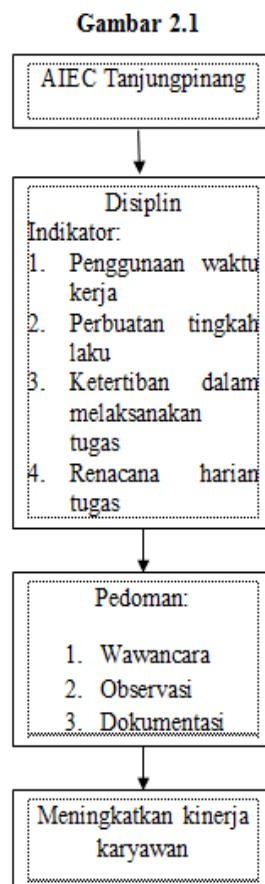
5. Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:

1. Sumber daya,
2. Kepemimpinan,
3. Penghargaan,
4. Struktur,
5. *Job design*

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)

### 2.3 Penelitian Terdahulu

1. (Pratiwi, 2017), dengan judul penelitian analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Hariara Medan. Keberhasilan perusahaan dan organisasi ditandai oleh disiplin kerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan dan organisasi tersebut. Hal ini memaksa setiap perusahaan untuk dapat mempertahankan eksistensinya di dunia industri dengan bekerja secara efektif dan efisien. Perhatian terhadap disiplin kerja karyawan sangatlah penting. Karena disiplin merupakan awal dari perusahaan untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui jenis-jenis disiplin dan peraturan disiplin yang dilaksanakan pada PT. Hariara Medan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data terdiri dari observasi dan wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Sedangkan metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian peneliti menunjukkan bahwa jenis disiplin yang dilaksanakan oleh PT. Hariara Medan berupa disiplin preventif terdiri dari peraturan waktu kerja, peraturan berpakaian dan etika dalam bekerja, peraturan cara – cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit lain dan hal – hal apa saja yang di perbolehkan dan tidak diperbolehkan pada saat melaksanakan pekerjaan.

2. (Sari, 2017), dengan judul penelitian Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis disiplin kerja dan faktor penghambat serta pendorong disiplin kerja pegawai negeri sipil di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin



kerja pegawai negeri sipil di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah belum baik. Hal ini dilihat dari masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dan tidak patuh kepada peraturan dalam bekerja. Disiplin kerja pegawai tidak terlepas dari faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung disiplin kerja pegawai dari motivasi dan kepemimpinan. Sedangkan faktor yang menghambat disiplin kerja pegawai adalah motivasi karena pemberian penghargaan kepada pegawai yang tidak jelas. Faktor penghambat dari kepemimpinan adalah tidak adanya ketegasan hukuman untuk pegawai yang melanggar disiplin. Berdasarkan hambatan yang ada dalam pencapaian disiplin kerja pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Jawa Tengah, penulis memberikan rekomendasi berupa :

- (1) Melakukan penilaian dan pemberian penghargaan kepada pegawai berdasarkan indikator yang jelas.
- (2) Peningkatan disiplin pegawai dapat dilakukan dengan ketegasan hukuman. Ketegasan hukuman dilakukan harus diterapkan kepada pegawai yang melanggar disiplin kerja.

3. (Dahlia, 2016) dengan judul penelitian Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan di lapangan, maka untuk mengetahui sampai sejauh mana tingkat kedisiplinan pegawai perlu dianalisis data tersebut, sehingga diperoleh gambaran jelas tentang tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Dengan demikian maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur termasuk dalam kategori 56% - 75% atau cukup baik.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Bagian Sumber Daya Alam Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur masuk dalam kategori cukup baik, ini berarti hipotesis yang penulis rumuskan di dalam penelitian ini dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.

4. (Akbar, 2018) dengan judul penelitian *The Effect of Work Discipline and Job Involvement on the Performance with Incentive as Intervening Variable. The purpose of this research is to analyze the influence of job involvement and work discipline on the performance of State Civil Apparatus Pasuruan with incentive as intervening variable. Population and sample consist of State Civil Apparatus in Government of Pasuruan Regency taken by Cluster Sampling with number of 130 people. Data were collected through questionnaires and analysis method used is path analysis (path analysis) processed with software Smart Partial Least Square (PLS). The result of hypothesis testing found that that discipline and job involvement have an effect on performance, while incentives have no significant effect on performance. The results of the analysis of mediation variable can be concluded that incentives are not proven to mediate the influence of work involvement and work discipline on performance .*

Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja pada Kinerja dengan Insentif sebagai Variabel Intervening. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pasuruan dengan insentif sebagai variabel intervening. Populasi dan sampel terdiri dari Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten

Pasuruan yang diambil dengan Cluster Sampling dengan jumlah 130 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) yang diolah dengan perangkat lunak Smart Partial Least Square (PLS). Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa disiplin dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis variabel mediasi dapat disimpulkan bahwa insentif tidak terbukti memediasi pengaruh keterlibatan kerja dan disiplin kerja. pada kinerja

5. (Salim, 2017), dengan judul penelitian Analisis Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Wood Panting . Analisis disiplin kerja dan semangat kerja terhadap Prestasi Karyawan Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Wood Panting. Berdasarkan hasil analisis data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan semangat kerja Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Wood Panting. Serta hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan.

## **BAB III**

### **METEDOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif adalah suatu yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih (variable yang berdiri sendiri (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dalam penelitian kualitatif. Menurut (Arikunto, 2014) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian berlandaskan filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti kondisi objek alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowbaal*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

#### **3.2 Jenis Data**

Jenis data yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah:

##### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti, seperti wawancara langsung dengan menggunakan pedoman wawancara dan daftar pertanyaan berkaitan dengan masalah penelitian. Data primer ini merupakan data asli atau original yang didapatkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab

masalah peneliti (Arikunto, 2014). Dalam proses ini penulis di tunjukan kepada informan yang telah ditetapkan oleh peneliti yakni kepada beberapa karyawan dan pimpinan pada AIEC Tanjungpinang

## 2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2014) data sekunder adalah data yang diterbitkan atau yang digunakan organisasi yang digunakan pengelolanya. Ataupun data sekunder ini yang penulis peroleh dalam bentuk yang sudah jadi dari organisasi yang bersangkutan, atau yang telah tersusun dalam bentuk dokumen maupun meliputi data tentang struktur organisasi, sejarah berdirinya AIEC Tanjungpinang, pembagian tugas dan lain-lain yang penulis perlukan dalam penulisan ini. Data sekunder adalah data pendukung untuk melengkapi data primer yang menunjang keberhasilan penelitian, seperti dokumen-dokumen dari AIEC Tanjungpinang.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Sugiyono, 2014) teknik pengumpulan data merupakan langkah awal yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Sumber data yang paling umum digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi. Teknik pengumpulan data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Wawancara

Metode wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain.

Pelaksanaan dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain.

Adapun jenis wawancara yang penulis gunakan yaitu wawancara semi-terstruktur, dimana wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka dan pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

## 2. *Observasi*

*Observasi* merupakan proses aktivitas yang dipengaruhi oleh ekspresi pribadi, pengalaman, pengetahuan, perasaan, nilai-nilai, harapan, tujuan observer. *Observasi* dilakukan oleh peneliti secara langsung di lokasi penelitian dengan menggunakan indera penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Ada pun alat yang digunakan oleh peneliti dalam proses observasi ini yaitu alat pengumpulan data berupa ceklist.

## 3. Dokumentasi

Dokumen, merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Adapun dokumen yang didapatkan oleh penulis adalah berupa sejarah kantor, struktur organisasi dan beberapa contoh dokumen lain Pada AIEC Tanjungpinang.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Menurut (Sugiyono, 2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada AIEC Tanjungpinang berjumlah 30 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Teknik sampling merupakan teknik-teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan peneliti adalah sampling purposive adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya. menurut (Arikunto, 2014). Sehingga sampel penelitian adalah Pimpinan, dan 3 orang karyawan sehingga berjumlah 4 orang.

### **3.5. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrumen, serta sumber pengukuran berasal dari mana. Berikut ini adalah definisi operasional variabel yang digunakan penelitian, yang mana ditunjukkan pada tabel 3.1 dibawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Pengertian</b>	<b>Indikator</b>
Disiplin Kerja	Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Sumber : (Hasibuan, 2010 : 59)	1. Penggunaan waktu kerja 2. Perbuatan tingkah laku 3. Ketertiban dalam Melaksanakan Tugas 4. Rencana Harian Tugas  Sumber : (Handoko, 2010 : 79)

**Sumber: Konsep yang dikembangkan penelitian 2019**

### **3.6. Teknik Pengolahan dan Analisis Data**

Menurut (Arikunto, 2014 : 60) mengemukakan bahwa analisis data merupakan hal yang kritis dalam proses penelitian kualitatif. Analisis digunakan untuk memahami hubungan dan konsep dalam data sehingga hipotesis dapat dikembangkan dan dievaluasi. Dalam hal analisis data kualitatif, (Sugiyono, 2014) analisis data adalah mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data yang dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Analisis data menurut (Arikunto, 2014 : 65) terdiri dari tiga yang terdiri secara bersamaan meliputi:



1. Reduksi Data, yaitu sebagai merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari tema dan polanya dalam penelitian ini yang dilakukan pertama penelitian dalam menganalisis data dan dengan reduksi data, dengan demikian data yang telah di reduksi oleh peneliti dapat memberikan gambaran yang lebih jelas bagaimana disiplin kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada AIEC Tanjungpinang.
2. Penyajian Data, yaitu kumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan memberikan kemungkinan adanya sebuah penarikan simpulan dan pengambilan suatu tindakan atau hasil penelitian. Dari teknik mereduksi data, maka langkah selanjutnya yang dilakukan oleh penelitian yaitu penyajian data, dimana penyajian data ini peneliti melakukan dan bentuk table. Melalui penyajian data ini, maka data terorganisasikan tersusun dalam pola hubungan sehingga akan mudah dipahami.
3. Penarikan Simpulan, yaitu sebuah jalinan keterkaitan pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data dan membentuk suatu wawasan umum yang disebut dengan analisis. Dari teknik analisis data yang terakhir, yaitu peneliti menggunakan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian, agar dalam menganalisis data penelitian mendapatkan suatu kesimpulan yang jelas dan mudah dipahami.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adisaputro, G. (2010). *Manajemen Pemasaran ( Analisis Untuk Perancangan Strategi Pemasaran)*. Yogyakarta: UPP STIM.
- Aditama. (2009). *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: UI Press.
- Akbar, T. (2017). THE EFFECT OF WORK DICIPLINE AND JOB INVOLVEMENT ON THE PERFORMANCE WITH INCENTIVE AC INTERVENI9NG VARIABLE. *Jurnal Lentera Bisnis* , ISSN 2252-9993 Vol. 6 No. 1.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dahlia. (2016). ANALISIS DISPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL.
- Danim, S. (2010). *Administrasi Sekolah & Manajemen Kelas*. Bandung: Pustaka Setia.
- Darma, A. (2012). *Manajemen Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Darma, S. (2012). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Salemba Empat.

- Handoko, H. (2009). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pratiwi, H. (2017). ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA. *Jurnal Bisnis Administrasi* , Volume 06 Nomor 02.
- Salim, A. (2017). Analys Work Dicipline and Work Spirit TO Achievement Employees Pt. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Wood Palnting. *Saudi Journal Of Bussines and Management Studies* , ISSN: 2415-6663.
- Sari, A. K. (2017). ANALISIS DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI  
BADAN PENDIDIKAN DAN PELATIHA PROVINSI JAWA TENGAH.  
*Jurusan Administrasi Publik* .
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tohardi, A. (2010). *Manajemen Personalia ( Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: BPFE.

## CURICULUM VITAE



Nama Lengkap : Gery Murrianto

Tempat/Tanggal Lahir : Wonogiri / 4 November 1991

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat : Jalan Jatayu Perumahan Bumi Anggrek Residence

Riwayat Pendidika : - SD Negeri 3 Slogohimo  
- SMP Negeri 5 Tanjungpinang  
- SMA Negeri 4 Tanjungpinang