

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BIMA NUSA INTERNASIONAL
KABUPATEN PASER**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana



Oleh :

Siti Nurhalimah

218.057.20202.0852

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI TABALONG**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIMA NUSA INTERNASIONAL DIKABUPATEN PASER

Oleh :

Siti Nurhalimah

Nim : 218.057.20202.0852

Tanjung, 8 Agustus 2022

DR. H. JAUHAR AFIFIN, Drs, MM

NIK. 005 057 022

PEMBIMBING I

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BIMA NUSA INTERNASIONAL KABUPATEN PASER

- A. Nama Mahasiswa : Siti Nurhalimah
NIM : 218.057.20202.0852
Program Studi : Administrasi Bisnis
- B. Disetujui oleh*
- Ketua Komisi Penguji : Saroyo s.Hut., MM. (.....)
NIK. 005 057 051
- Penguji I : Dr. H. Jauhar Arifin, Drs., MM. (.....)
NIK. 005 057 022
- Penguji II : Septiadi Wirawan, S.Psi., MM. (.....)
NIK. 005 057 086
- C. Dinyatakan LULUS / TIDAK LULUS dalam mempertahankan ujian skripsi pada tingkat Strata Satu (S1) pada tanggal 8 Agustus 2022.

Mengetahui:
Ketua STIA Tabalong

Tanjung, 8 Agustus 2022
Ketua Prodi Administrasi Bisnis

Dr. H. Jauhar Arifin, Drs., MM

NIK. 005 057 022

Shinta Avriyanti. S.E., M.AB

NIK. 005 057 058

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : Siti Nurhalimah

NIM : 218.057.20202.0858

PRODI : Administrasi Bisnis

JUDUL : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser

Menyatakan dengan sebenar-benarnya sepanjang sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar Pustaka. Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tanjung, 8 Agustus 2022

Siti Nurhalimah

NIM. 218057202020852

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Kepada ketua STIA Tabalong Dr. H. Jauhar Arifin, Drs., M.M selaku pembimbing I dan seterusnya ketua jurusan Administrasi Bisnis STIA Tabalong Ibu Shinta Avriyanti, S.E. M. AB. Saya menyampaikan terima kasih yang telah banyak memberikan bantuan ikut berperasb dalam memperlancarkan penelitian dan penulisan skripsi ni.

Sujud dan terimakasih yang dalam penulis persembahkan kepada orang tua dan keluarga serta teman-teman yang sangatb saya sayangi, atas dorongan yang kuat, bijaksana dan do'a yang dipanjatkan. Serta tidak lupa saya sampaikan rekan-rekan kelas Administrasi Bisnis 2018 tanpa kalian saya bukan siapa-siapa. Demikian yang dapat penulis sampaikan atas perhatiannya diucapkan teima kasih.

Tanjung 8 Agustus 2022

Penulis,

Siti Nurhalimah

NIK. 218057202020852

KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan kepada Allah SWT. Atas segala rahmat dan hidayah-nya yang telah diberikan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Penulisan skripsi ini dibuat dengan tujuan sebagai salah satu persyaratan studi pada Sekolah Tinggi Administrasi Tabalong. Penulis menadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan yang membangun agar dalam penyusunan skripsi ini nantinya dapat lebih baik lagi.

Skripsi ini memuat tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bima Nusa Internasional di Kabupaten Paser. Walaupun skripsi ini masih banyak memiliki kekurangan semoga para pembaca dapat memahaminya.

Akhir kata penulis skripsi ini dapat memahami wawasan dan pengetahuan kepada para pembaca pada umumnya dan para penulis pada khususnya.

Tanjung, 24 Mei 2022

Penulis

Siti Nurhalimah

Nim : 218057202020852

ABSTRAK

Siti Nurhalimah, NIM. 218057202020852, Program Strata 1 Ilmu Administrasi Sekolah Tabalong, 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser. Dosen Pembimbing Dr. H. Jauhar Arifin, Drs., M.M.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa : 1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser, 2) besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel sebanyak 78 responden. Kuesioner merupakan instrumen pertama dalam pengumpulan data, dan observasi digunakan untuk mendukung dan melengkapi hasil kuesioner. Alat uji dan analisis hipotesis menggunakan software GeSCA dengan menggunakan Analisis Goodness of Fit GesCA, *Measurement Model* dan Model Struktural.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser. 2) besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser sebesar 21.4% dan sisanya 78.6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar indikator yang digunakan dari penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
SURAT BEBAS PLAGIAT	v
UCAPAN TERIMAKASIH	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis	7
2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Peneltian Terdahulu	11
B. Kerangka Teori	13
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hiotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	32
B. Lokasi Penelitian	33
C. Populas dan Sampel	33
D. Variabel Penelitian	34
E. Definisi Operasional Variabel	35
F. Sumber Data	38
G. Teknik Pengumpulan Data	39

H. Skala Pengukuran	40
I. Teknik Analisis Data	41
J. Jadwal Penelitian	45

BAB IV PEMBAHASAN

A. Sejarah PT. Bima Nusa nternasional	47
B. Karakteristik Responden	49
C. Analisis Gesca	52
D. Pembahasan	62

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	67
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No Judul Tabel	Halaman
1. Definisi Operasional Variabel	38
2. Skala Pengukuran	42
3. Karakteristik responden berdasarkan usia	52
4. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	53
5. Disitribusi jawaban responden disiplin kerja	53
6. Disitribusi jawaban responden kinerja karyawan	55
7. Hasil Pengujian Goodness Of Fit Overall Model	57
8. Measurement model (Loadings) Disiplin Kerja	58
9. Measurement model (Loadings) Kinerja Karyawan	62
10. Hasil Pengujian Hipotesis Pada <i>Struktural Model</i>	66

DAFTAR GAMBAR

No Judul Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual	32
2. Pengujian <i>Struktural Model</i>	66

DAFTAR LAMPIRAN

No. Judul Lampiran

1. Kuesioner atau angket penelitian
2. Table rekapitulasi hasil hasil kuesioner atau angket
3. Tabel Analisis GeSCA
4. Lembar konsultasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era milenial sekarang ini berbagai organisasi dituntut untuk melakukan peningkatan dalam segala aspek, agar dapat mempertahankan kelangsungan usaha. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia adalah faktor strategis dalam sebuah kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga sebagai penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah karena membutuhkan pemikiran dan strategi khusus bagi perusahaan dalam menanggapi banyaknya manusia dalam perusahaan tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017) sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia itu sendiri yaitu tenaga

kerja atau karyawan yang berupaya keras untuk bekerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan-perusahaan di Indonesia perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia agar dapat bertahan dalam persaingan yang kian sengit dan ketat, yang mana saat ini perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan dalam bersaing. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pedoman perusahaan dalam menciptakan keunggulan bersaing adalah dengan memiliki keunggulan dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, agar dapat memberikan kontribusi yang lebih bagi perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia sebaik mungkin harus diperoleh oleh faktor disiplin kerja. Disiplin kerja dapat dikatakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan karyawannya.

Menurut Hasibuan (2017) "Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku". Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Pengawasan yang lebih ketat dalam upaya peningkatan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dari karyawan tersebut

sehingga target perusahaan akan tercapai. Kinerja yang diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2017) “Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi”. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai. Penilaian kinerja juga seharusnya mendapat perhatian dan perbaikan disetiap yang dianggap bermasalah, serta atasan juga harus mengetahui indicator-indikator yang menjadi penyebab terjadinya penurunan kinerja agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan.

Dimana PT. Bima Nusa Internasional adalah perusahaan swasta murni, didirikan pada tahun 1991 dan mulai beroperasi pada tahun 1994 dengan usaha dibidang *Heavy Equipment* rental. Terhitung sejak didirikan, perusahaan memutuskan untuk memperluas serta mengembangkan usaha pada bidang *Civil Construction* dan *Earth Moving Equipment*. Kedua bidang ini dipilih untuk dikembangkan karena beberapa pertimbangan. Pertama, dua bidang ini masih dekat hubungannya dengan bidang usaha *Heavy Equipment Rental*. Kedua, pengembangan dimaksudkan untuk mendukung kebutuhan dan permintaan *customer* untuk memperoleh servis dan kualitas kerja yang tidak mereka dapatkan dari perusahaan-perusahaan sebelumnya.

Pertimbangan ketiga lebih mengacu pada kepedulian moral pada bangsa serta pemerintahan daerah setempat, yakni guna menampung dan memerdayakan keahlian Sumber Daya Manusia (SDM) lokal / setempat serta mempercepat lajunya pembangunan daerah, maka dari itu diperlukan sumberdaya manusia yang disiplin karena perusahaan mempunyai target produksi yang harus dicapai sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi pada karyawan PT. Bima Nusa Internasional sudah sesuai dengan disiplin kerjanya seperti kehadiran yang datang tepat waktu, taat terhadap peraturan, taat pada standar kerja, sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja serta mempunyai etika kerja yang baik. Akan tetapi masih ada beberapa kinerja karyawan yang tidak bekerja secara maksimal, ada beberapa hasil pekerjaan yang tidak diselesaikan tepat waktu dan tidak memiliki kualitas yang baik, hal tersebut bukan hanya memerlukan waktu tapi juga menunda pekerjaan yang lain. Selama tahun 2021 adanya penurunan kinerja karyawan yang ditunjukkan pada jumlah *dump truck* yang disewakan dikarenakan proses service yang dilakukan karyawan belum maksimal. Karena masih banyak tidak mengerti apa yang harus dikerjakan atau tidak mempunyai skill dibidang tersebut serta tidak dapat menyelesaikan tugasnya sendiri dan tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian (Muhammad Ekhsan, 2019) menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. (Nova Syafrina, 2017) menurut

Muchdarsyah Sinungan, (2009:145) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dan (Iga Mawarni Mampaung, 2014) menurut Siagian (2007:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Menurut Rivai (2008:14) kinerja adalah penilaian terhadap karyawan selama periode tertentu, penilaian dapat berupa penilaian hasil pelaksanaan tugas, memenuhi target kerja dan hal itu telah disepakati bersama. Jurnal ini berisi tentang pengaruh disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Sedangkan penelitian yang tidak mendukung dari hasil jurnal (Mardiyah Tusholihah, 2019) menurut Rivai (2004) 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 Mangkunegara (2004) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan (Nainul Muna, 2020) menurut Ardana (2012) disiplin kerja

merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017) kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melakukan tugasnya yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jurnal ini berisi tentang pengaruh disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Bima Nusa Internasional dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan dan kegunaan bagi beberapa pihak, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Mendukung teori disiplin kerja oleh Hasibuan (2018) mendefinisikan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Teori Kinerja Karyawan didukung oleh Robbins (2006) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- b. Mendukung penelitian terdahulu oleh Muhammad Ekhsan. 2019 "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Hasil dengan menggunakan SPSS 22 dapat diketahui bahwa koefisien yang diperoleh 0.557. hal ini berarti 55.7 % motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 44.3 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya. dan Nova Syafrina. 2017 "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru". Hasil dari penelitian ini ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan arti kata Hipotesis (H_a) diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. Iga Mawarni Mampaung, 2014 "Pengaruh Motivasi dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” . Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Waluya Mojokerto. Regresi menunjukkan bahwa masing-masing variabel (motivasi dan disiplin kerja) yang digunakan pada penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi yang tinggi dan kesadaran yang lebih dalam melakukan disiplin ditempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

- c. Tidak mendukung penelitian terdahulu oleh Nailul Muna, 2020 “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan” Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan motivasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Mardiyah Tusholihah, 2019 “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citus”. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t_{hitung} 2,111 dengan nilai sig sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1,859 dan nilai sig lebih kecil daripada 0,05 artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citus. Sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 0,710 dengan nilai sig sebesar 0,500.

Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil daripada nilai t_{tabel} 1,859 dan nilai sig lebih besar daripada 0,05 artinya variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citus.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Bima Nusa Internasional dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser.

c. Bagi Peneliti

Peneliti diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dengan disiplin kerja berdampak terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dapat diambil dari berbagai sumber ilmiah baik skripsi, tesis atau jurnal. Dalam hal ini peneliti mendapatkan penelitian yang serupa dengan peneliti yang dilakukan saat ini diantaranya yakni:

1. Muhammad Ekhsan. 2019 "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Fakultas Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, Cikarang. Email: muhamad.ekhsan@pelitabangsa.ac.id. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan vol.13 no.1 2019. ISSN: 1978-2586. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Syncrum Logistik. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil uji simultan pada nilai F test dan signifikan Sebagian pengujian dengan bantuan SPSS 22, karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai $F_{hitung} = 35.812$ lebih besar dari $F_{tabel} = 4,02$ maka H_{a3} diterima. Hal ini menunjukkan secara simultan bahwa terdapat pengaruh antara variable motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil dengan menggunakan SPSS 22 dapat diketahui bahwa koefisien yang diperoleh 0.557. hal ini berarti 55.7 % motivasi

dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 44.3 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

2. Nova Syafrina. 2017 “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru”. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Email: nova.syafrina80@gmail.com . Jurnal Ekonomi dan Bisnis vol. 8 no. 4 Desember 2017. ISSN: 1410-7988. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru yang berjumlah 32 orang, karena populasi relative sedikit dan kurang dari 100 orang maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel penelitian ini adalah 32 orang karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas dan koefisien determinasi. Sedangkan uji hipotesis digunakan uji regresi linier sederhana dan uji t. hasil dari analisis regresi diperoleh nilai hitung sebesar 4,833. Sedangkan nilai kritis menurut tabel dengan tingkat signifikan 5%. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan arti kata Hipotesis (H_a) diterima. Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru.
3. Iga Mawarni Mampaung, 2014 “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus pada karyawan Rumah Sakit

Reksa Waluya Mojokerto. Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, email : igamarpaung@gmail.com . Jurnal Administrasi Bisnis vol. 15 no. 2 oktober 2014. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan dan dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ada karyawan pada Rumah Sakit Waluya Mojokerto, dengan sampel sebesar 56. Metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Waluya Mojokerto. Regresi menunjukkan bahwa masing-masing variabel (motivasi dan disiplin kerja) yang digunakan pada penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi yang tinggi dan kesadaran yang lebih dalam melakukan disiplin ditempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Nailul Muna, 2020 "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan" studi kasus pada PT. LKM Demak Sejahtera. Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan. teknik pengumpulan data menggunakan metode survey melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. sedangkan motivasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5. Mardiyah Tusholihah, 2019 “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citus”. Program Studi Akuntansi, Institut Manajemen Operasi Indonesia. Jurnal Equilibrium Manajemen vol.5 no.2 Tahun 2019. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citus cabang Jawa Barat. Pendekatan ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah 39 karyawan PT. Citus dengan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai t_{hitung} 2,111 dengan nilai sig sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 1,859 dan nilai sig lebih kecil daripada 0,05 artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citus. Sedangkan variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai t_{hitung} sebesar 0,710 dengan nilai sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil daripada nilai t_{tabel} 1,859 dan nilai sig lebih besar daripada 0,05 artinya variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citus.

B. Kerangka Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
 - a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa.

Menurut Anthony (2002) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai macam tugas berkaitan dengan usaha untuk memiliki, melatih, mengembangkan, mengorganisasikan, dan memelihara perusahaan karyawan.

Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan strategis serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja didalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan. Penjelasan diatas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa karyawan adalah mempunyai potensi atau bakat yang terus dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Ada beberapa tujuan manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Sutrisno (2015:6), yaitu :

- 1) Memberikan pertimbangan manajemen dengan membuat kebijakan sumber daya manusia (SDM) guna memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang disiplin dan

berkinerja tinggi. Memiliki tenaga kerja yang selalu siap mengatasi masalah dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia (SDM) yang memungkinkan organisasi mampu dalam mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, terutama yang berkaitan dengan implementasi sumber daya manusia (SDM).
- 4) Memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya.
- 5) Menanganani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Pengelolaan tenaga kerja

Dalam fungsi ini ada tiga Langkah yaitu perencanaan, penarikan dan seleksi. Ketiga tahap ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki etos kerja tinggi

sehingga dapat bekerja maksimal sesuai dengan pekerjaannya masing-masing.

2) Penilaian

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki tanggung jawab terhadap rangkaian pembinaan, pengawasan hingga evaluasi terhadap calon atau karyawan yang telah dipilih. Evaluasi ini dilakukan dengan mengacu pada standar kinerja yang telah disusun sebelumnya oleh divisi SDM.

3) Pelatihan dan penasehat

Pelatihan atau *training* adalah suatu proses pembelajaran untuk memperoleh suatu keahlian, peraturan, konsep atau sikap agar kinerja para karyawan dan seluruh tenaga kerja meningkat. Tak hanya melakukan pelatihan, manajemen sumber daya manusia juga harus mampu untuk mencari solusi terhadap masalah yang dialami oleh SDM agar kinerja tetap maksimal dan berkualitas.

4) Pengendalian

Pengendalian merupakan proses mengendalikan karyawan agar mematuhi peraturan organisasi yang bekerja sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Apabila terdapat kesalahan atau penyimpangan dalam kegiatan tersebut maka akan dilakukan perbaikan atau penyempurnaan. Pengembangan ini meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi dalam lingkungan pekerjaan.

5) Menyelesaikan berbagai masalah

Mengatasi berbagai masalah yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk bertanggung jawab dalam mengatasi permasalahan yang sering timbul pada para pekerjanya. Serta melakukan Analisa pada setiap persoalan dan mencari solusi terbaik untuk menyelesaikannya.

6) Menangani Kesehatan dan keselamatan pekerja

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) harus mampu menciptakan kondisi yang aman dan sehat. Hal ini dimaksudkan guna menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dan beresiko seperti kecelakaan yang dialami para pekerja, sehingga divisi ini memiliki tanggung jawab dalam keselamatan kerja dan Kesehatan semua karyawan.

7) Melakukan pengembangan

Yang harus dilakukan dalam pengembangan yaitu proses peningkatan keterampilan Teknik, teoritis, serta konseptual dan moral para pekerja melalui pelatihan dan Pendidikan. Pelatihan dan Pendidikan ini harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa yang akan datang.

8) Memberikan kompensasi

Memberikan balas jasa secara tidak langsung maupun langsung kepada para pekerja berupa uang atau barang sebagai imbalan jasa kepada organisasi.

9) Melakukan kegiatan pengintegrasian

Kegiatan pengintegrasian dilakukan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan para

tenaga kerja guna tercapainya keberhasilan dan atau keuntungan. Selain itu para pekerja mampu memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Hal ini cukup sulit karena harus menyatukan dua kepentingan yang berbeda.

10) Kedisiplinan

Salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah kedisiplinan. Merupakan kunci terwujudnya tujuan karena jika tidak ada kedisiplinan maka dikhawatirkan akan sulit dalam mewujudkan tujuan. Kedisiplinan merupakan kesadaran untuk memenuhi dan menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang ada.

11) Melakukan pemberhentian kepada pekerja

Putusnya hubungan kerja (PHK) seorang tenaga kerja dari sebuah instansi atau perusahaan disebabkan oleh keinginan karyawan, berakhirnya kontrak kerja, pensiun dan sebab-sebab yang lainnya.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Hasibuan (2008:193) mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang bergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Menurut Nuraini (2013:106) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang.

Hamali (2016:214) mendefinisikan disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu disiplin merupakan tingkah laku perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan sanggup menerima apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan tersebut.

b. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin berusaha untuk mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan

karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Manfaat disiplin kerja bagi perusahaan adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Manfaat disiplin kerja bagi karyawan adalah akan diperoleh usaha kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hamali (2016:215) mengemukakan bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 3) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan.

c. Tipe Disiplin Kerja

Menurut Hamali (2016:216-218) menyatakan ada tiga tipe disiplin kerja yang ada, yaitu untuk penjelasannya terdiri dari sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin kerja antar para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

2) Disiplin Korelatif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hubungan dan disebut tindakan kedisiplinan. Contohnya tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negative yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

3) Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Sistem disiplin progresif secara ringkas data ditunjukkan sebagai berikut:

- a) Teguran secara lisan
- b) Teguran secara tertulis
- c) Skorling dari pekerjaan satu sampai tiga hari
- d) Skorling satu minggu atau lebih lama
- e) Diturunkan pangkatnya atau dipecat

Urutan diadakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat ataupun kerasnya suatu hukuman. Pengecualian berlaku untuk pelanggaran-pelanggaran serius, seperti berkelahi dalam perusahaan atau mencuri, biasanya dikecualikan dari disiplin progresif. Seorang karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran itu bisa langsung dipecat.

d. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang ikut serta mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan. Menurut Hamali (2016:219-221) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang

telah dikontribusikan bagi perusahaan. Karyawan yang menerima kompensasi memadai akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta yang merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai maka akan berfikir mendua dan berharap untuk mencari penghasilan dari luar, sehingga menyebabkan karyawan tersebut sering mangkir dan sering meminta izin keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin ternyata sangat penting sekali, karena dalam lingkungan kerja perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan diri dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang diterapkan.

3) Ada tidaknya aturan yang dapat disajikan pegangan

Pembinaan sikap disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan. Ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang

dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat untuk melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para pemimpin yang ada dibawahnya serta pimpinan yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi. Oleh karena itu ada baiknya atasan lebih sering dalam mengawasi kinerja karyawannya.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak yang dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan seperti:

- a) Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja

- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan dituntut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Seringlah untuk mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.
- d) Memberi tahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekaligus.

Hendaknya dalam pelaksanaan disiplin kerja harus melihat dan memperhitungkan keadaan dari karyawan. Penerapan disiplin secara membabi buta tanpa meninjau sebab-sebab dan suatu pelanggaran terlebih dahulu akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan bagi perusahaan. Jadi pemimpin selain tegas juga harus mempertimbangkan keputusan yang akan diambil.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019) ada Lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisilinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada karyawan dapat tercermin dari kebiasaan pkaryawan yang suka terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku dikantor.

- 3) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja dengan efektif dan efisien.
- 5) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja karyawan.

3. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Robbins (2006:256) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2003:93) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Moeheriono (2016) kinerja karyawan adalah performance sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

b. Pengukuran Kinerja

Sedarmayanti, (2014:163) menyatakan bahwa dasar untuk menilai keberhasilan dalam kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebagai visi misi perusahaan.

c. Laporan dan Pertanggungjawaban Kinerja

Sedarmayanti (2014:166) menyatakan bahwa aspek dari suatu evaluasi strategi adalah pelaporan, yaitu menyampaikan suatu perkembangan dari hasil usaha ataupun kinerja, baik secara lisan maupun secara tulisan.

Laporan pertanggungjawaban biasanya adalah laporan berbentuk tertulis setiap periode ataupun setiap tahunnya perusahaan wajib melaporkan hasil kinerjanya, hal tersebut agar mudah dalam mengkomunikasikan atas apa yang telah dicapai perusahaan baik sebagai tembusan kepada atasan, kepada pihak swasta maupun kepada lembaga instansi yang berwenang.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2009:67) menyatakan kinerja karyawan juga tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi baik secara

langsung ataupun tidak langsung. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

- 1) Faktor kemampuan, secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realit artinya seorang karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya harus disesuaikan. Dengan seperti itu karyawan akan lebih bergairah dan lebih mudah dalam mencapai prestasi kerjanya.
- 2) Faktor motivasi, seperti apa yang kita ketahui bahwa motivasi adalah dorongan yang datang dari dalam diri untuk melakukan sesuatu sesuai dengan apa yang ingin dicapainya. Oleh karena itu motivasi ini adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam mendongkrak semangat kerja seorang karyawan.

e. Karakteristik Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2002:68) mengemukakan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah diantaranya:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil resiko yang nantinya dihadapi
- 3) Memiliki tujuan realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk mewujudkan tujuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam suatu pekerjaan dilakukannya.

6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

f. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2016) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan secara individu antara lain:

- 1) Kualitas, yaitu pekerjaan yang diukur berdasarkan dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas yang diberikan sesuai dengan skill dan juga tuntutan perusahaan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dengan istilah seperti jumlah siklus ataupun unit yang telah diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu tingkat aktifitas yang diselesaikan tepat pada waktu awal yang sudah dinyatakan, dilihat dari sudut pandang dengan hasil output serta dapat memaksimalkan waktu yang masih tersedia agar dapat digunakan untuk pekerjaan yang lainnya.
- 4) Efektifitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi baik itu seperti (tenaga, uang, teknologi ataupun bahan baku) untuk dapat dipergunakan semaksimal mungkin untuk mengefesiensikan sumberdaya yang ada dengan maksud untuk dapat menaikkan hasil kerja dari setiap unit.
- 5) Kemandirian, yaitu dimana tingkat kemampuan seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen

kerja yang tinggi dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

- 6) Komitmen, yaitu kedanaan dimana seorang karyawan memihak untuk organisasi dan tujuan organisasi serta keinginan untuk tetap bertahan menjadi anggota didalam organisasi tersebut.

C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2013:42) paradigma penelitian dalam hal ini diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Pengaruh disiplin kerja yang diterapkan nantinya akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan, namun hal tersebut tidak lepas dari pengaruh lingkungan kerja karyawan dalam kesehariannya dalam mencapai prestasi kerja tersebut.

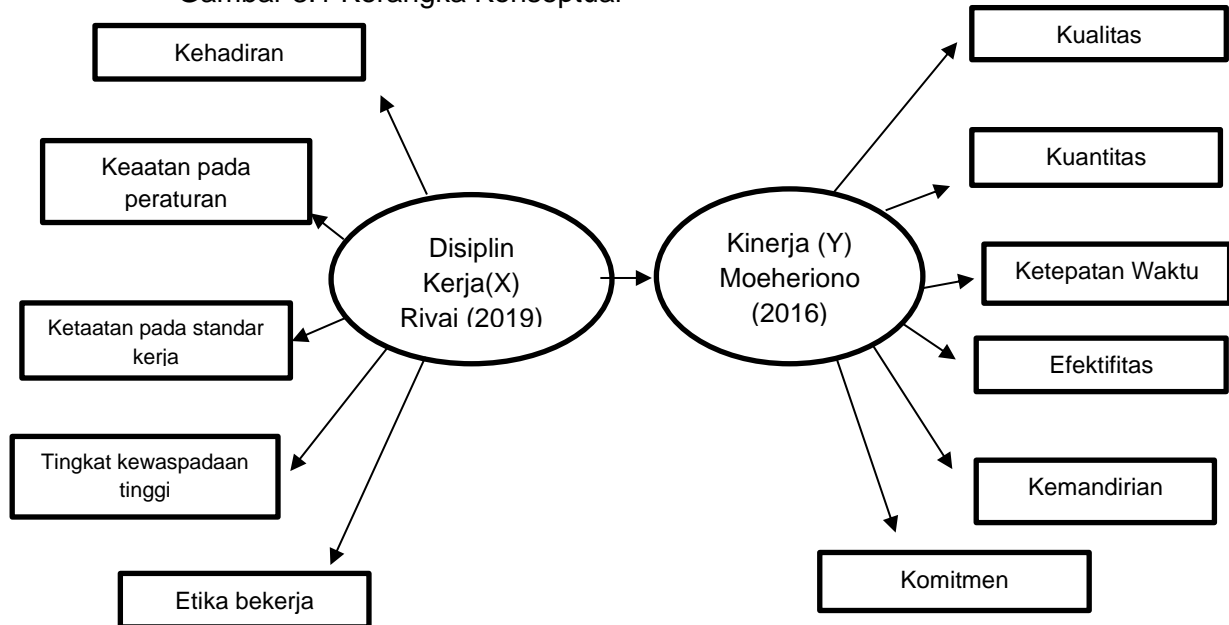
Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersebut nantinya dapat menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan atau disiplin kerja yang baik maka produktivitas kinerja karyawan tinggi.

Berdasarkan hal ini maka bentuk kerangka konseptual atau model penelitian kuantitatif untuk penelitian ini seperti gambar dibawah ini, Adapun untuk uraiannya sebagai berikut:

1. Indikator Disiplin Kerja (X): Kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan etika bekerja. Sumber Riva (2019)

2. Indikator Kinerja (Y): Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian, komitmen kerja. Sumber Moeheriono (2016)

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis (H)

- Ha: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser
- Ho: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan pada PT.Bima Nusa Internasional Kabupaten paser.

Sugiyono (2013:64) menjelaskan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013:7) menjelaskan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut (Sanusi, 2011) deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran atau suatu peristiwa pada masa sekarang. Metode deskriptif bertujuan untuk membuat deskripsi secara sistematis, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat serta pengaruh antar fenomena yang diteliti terhadap kinerja karyawan di PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser.

Sedangkan metode verifikatif digunakan untuk meneliti ulang hasil penelitian sebelumnya dengan tujuan untuk memverifikasikan kebenaran dari penelitian tersebut. Metode verifikatif Narimawati (2008) adalah metode pengujian hipotesis melalui alat analisis statistik dan metode verifikatif merupakan semua jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang dilakukan melalui pengumpulan data-data di lapangan sehingga diketahui Variabel X Disiplin kerja dan Variabel Y Kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini terdapat variabel independent (yang mempengaruhi) dan dependen (yang dipengaruhi). Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di PT. Bima Nusa International Kabupaten Paser yang beralamat di Jl. Negara Batu Aji, Kel. Muara Komam, Kec. Muara Komam, Kab. Paser Kalimantan Timur 76253, Indonesia.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi (N)

Sugiyono (2013:80) mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam hal ini yang menjadi populasi penelitiannya adalah karyawan pada PT. Bima Nusa Internasional yang berjumlah 348 orang.

2. Sampel (N)

Sugiyono (2013:81) mengemukakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, waktu, maka peneliti dapat mengumumkan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representif (mewakili). Untuk menentukan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus slovin sebagai berikut:

$$\text{Rumus Slovin : } n = \frac{N}{N(e)^2+1}$$

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

E = presentase kesalahan yang di tolerir dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah 10% atau 0,1.

Jadi, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{348}{348(0,1)^2 + 1}$$

$$n = 77,67 \text{ dibulatkan menjadi } 78$$

Dari perhitungan diatas maka dapat diperoleh besaran sampel sebesar 78 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Simple Random Sampling. Sugiyono (2013:82) mengemukakan dikatakan simple karena pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

D. Variabel Penelitian

Sugiyono (2013:38) menyatakan variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang dapat ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Tinggi, berat badan, sikap, motivasi, kepemimpinan, disiplin kerja merupakan atribut-atribut dari setiap orang. Berat, ukuran, bentuk, dan warna merupakan atribut-atribut dari obyek. Struktur organisai, model pendelegasian, kepemimpinan, pengawasan, koordinasi, prosedur dan mekanisme kerja, deskripsi pekerjaan, kebijakan adalah merupakan contoh variabel dalam kegiatan administrasi. Dinamakan variabel karena ada variasinya, misalnya berat badan dapat dikatakan variabel, karena berat badan sekelompok orang itu bervariasi antara satu

orang dengan yang yang lain. Namun dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

Sugiyono (2013:39) menjelaskan variabel yang sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variable bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja.

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Sugiyono (2013:39) menjelaskan variabel terikat ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

E. Definisi Operasional Variabel

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert untuk mengukur fenomena sosial. Dalam melakukan penelitian fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik yang disebut dengan variabel penelitian. Variabel penelitian kemudian dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebutlah yang nantinya dijadikan sebagai titik tolak ukur dalam menyusun item-item yang nantinya berupa pertanyaan-pertanyaan ataupun sebuah pernyataan. Dalam penelitian skala likert mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai dengan yang

negative. Hal ini nantinya berupa kata-kata dan hal tersebut untuk keperluan analisis kuantitatif.

Sugiyono (2013:93-94) menjelaskan instrument penelitian dapat dibuat dalam bentuk checklist (✓) ataupun pilihan ganda. Jadi nantinya para responden akan memberikan checklist (✓) pada kolom yang sudah disediakan oleh peneliti. Oleh karena itu nantinya akan diberi skor sebagai berikut: (1) Sangat Setuju = 5, (2) Setuju = 4, (3) Kurang Setuju= 3, (4) Tidak Setuju = 2, (5) Sangat Tidak Setuju = 1.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.

No	Variabel	Definisi	Indikator	Deskriptor	Skala
1	Disiplin Kerja (X)	Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia ntuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang	1. Kehadiran	a. Selalu datang tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan. b. Berada diruangan pada saat jam kerja.	Likert
			2. Ketaatan pada peraturan	c. Menjalankan apa yang menjadi peraturan kerja. d. Setiap hasil kerja yang telah dilakukan sesuai dengan prosedur ditempat kerja.	Likert
			3. Ketaatan pada standar kerja	e. Bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan.	Likert
			4. Tingkat kewaspadaan tinggi.	f. Memiliki sikap teliti dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. g. Berhati-hati dalam menggunakan	Likert

		berlaku		perataan kantor.	
			5. Etika bekerja	h. Tidak mematuhi atau tidak melanggar peraturan perusahaan. i. Menggunakan seragam kerja.	Likert
2	Kinerja Karyawan (Y)	Moehariono (2016) kinerja karyawan adalah performance sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.	1. Kualitas	a. Dapat memenuhi standar kualitas kerja yang ditentukan perusahaan. b. Karyawan bekerja sesuai dengan skill dan pengalaman.	Likert
			2. Kuantitas	c. Karyawan siap melakukan kegiatan bersama untuk mencapai sasaran / target perusahaan.	Likert
			3. Ketepatan waktu	d. Seluruh tugas dan pekerjaan selama ini dapat karyawan selesaikan dengan waktu yang telah ditentukan. e. Karyawan akan memaksimalkan waktu yang masih tersedia untuk melakukan pekerjaan yang lainnya.	Likert
			4. Efektifitas	f. Karyawan akan memanfaatkan sumber daya, sarana, dan prasarana sebaik mungkin.	Likert

			5. Kemandirian	g. Karyawan berupaya untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan. h. Dalam urusan pekerjaan karyawan tidak akan selalu bergantung pada orang lain.	Likert
			6. Komitmen	i. Karyawan akan memprioritaskan pekerjaan yang diberikan daripada kepentingan yang lainnya. j. Karyawan berkomitmen untuk melaksanakan tugas lebih baik lagi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	Likert

F. Sumber Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Data Primer

Rahmat (2013:99) mendefinisikan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, artinya data yang diperoleh langsung dari seorang responden tersebut. Dalam hal ini

biasanya dalam memperoleh data secara langsung adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada para karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti akan membagikan kuesioner atau angket kepada karyawan PT. Bima Nusa Internasional yang akan dijadikan sampel nantinya. Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lebih efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan peneliti tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga dapat berupa pertanyaan tertutup maupun terbuka dan dalam responden yang cukup besar. Maka disini peneliti akan menggunakan teknik analisis kuantitatif, yaitu berupa penyusunan laporan data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Sehingga akan mempermudah peneliti untuk mengetahui sejauh mana pengaruh dari variabel X terhadap variabel Y.

2. Data Sekunder

Rahmat (2013:100) mendefinisikan data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, artinya dalam prosesnya melalui orang lain atau dokumen seperti arsip-arsip organisasi, catatan-catatan perusahaan, brosur-brosur ataupun yang lainnya.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2013:224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian

adalah mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket atau kuesioner.

Daftar kuesioner adalah suatu sarana dalam pengumpulan data untuk memperoleh gambaran yang sebenarnya tentang suatu keadaan. Kuesioner mempunyai peranan penting, sebab didalamnya mencakup semua tujuan dari survei atau penelitian. Kuesioner ini berisi tentang pertanyaan yang diformulasi supaya responden mencatat jawabannya, biasanya secara terbuka alternatif jawaban ditentukan. Teknik ini menggunakan kuesioner daftar cocok (checklist) dan skala sebagai instrument penelitian.

H. Skala Pengukuran

Teknik pengumpulan Skor kuesioner atau angket menggunakan Skala Likert. Skala Likert gunakan untuk mengukur sikap, sifat, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2013). Langkah-langkah yang dilakuka untuk mengolah data yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi responden adalah senagai berikut:

1. Mengolah jawaban dari kuesioner yang telah diisi oleh responden dengan cara menghitung frekuensi dan presentensinya.
2. Memberikan pembobotan untuk setiap jawaban responen akan dinilai yang berskala likert.

Setiap jawaban responden akan dinilai dengan skala likert atau arah pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

I. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data kuesioner, peneliti menggunakan alat analisis Generalized Structured Component Analysis (GeSCA) adalah metode baru SEM berbasis komponen, dapat digunakan untuk menghitung skor dan juga dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil.

Berikut ini pertimbangan peneliti untuk menggunakan alat analisis Generalized Structured Component Analysis (GeSCA), yaitu sebagai berikut:

1. Generalized Structured Component Analysis (GeSCA) menggantikan faktor dengan kombinasi linier dari indikator didalam analisis SEM.
2. Generalized Structured Component Analysis (GeSCA) menggunakan metode kuadrat terkecil (least square) didalam periode pendugaan parameter.
3. Generalized Structured Component Analysis (GeSCA) menghindari kekurangan dari Partial Least Square (PLS).
4. Generalized Structured Component Analysis (GeSCA) dilengkapi dengan prosedur optimilisasi global.

5. Generalized Struktured Componen Analysis (GeSCA) juga diterapkan pada hubungan antar variabel yang kompleks (bisa rekursif dan tidak rekursif).
6. Generalized Struktured Componen Analysis (GeSCA) dalam metode baru SEM berbasis komponen, dapat digunakan untuk perhitungan skor (bukan skala).
7. Generalized Struktured Componen Analysis (GeSCA) dapat diterapkan pada sampel yang sangat kecil.
8. Generalized Struktured Componen Analysis (GeSCA) dapat diterapkan pada model struktural yang melibatkan variabel dengan indikator reflektif dan atau formatif.
9. Generalized Struktured Componen Analysis (GeSCA) dipergunakan untuk mendapatkan model struktural yang powerfull untuk menguji model berbasis teori, mengkonfirmasi teori dan hubungan antar variabel yang terdapat didalam model struktural.

Pada analisis Generalized Struktured Componen Analysis (GeSCA), juga terdapat measures of fit ini dapat dilakukan pada model struktural dan model keseluruhan (overall model). Measure of fit pada model pengukuran bertujuan untuk memeriksa apakah instrument penelitian valid atau reliabel.

Measure of fit pada model struktural bertujuan untuk mengetahui seberapa besar informasi yang dapat dijelaskan oleh model struktural (hubungan antar variabel) hasil analisis Generalized Struktured Componen Analysis (GeSCA). Sedangkan measure of fit pada model keseluruhan (overall model) adalah ukuran goodness of fit gabungan antara model

pengukuran dan model structural. Hal ini dapat dilakukan pada overall model yang memiliki indikator yang bersifat reflektif.

1. Measure of fit measurement model, outer model

Generalized Structured Component Analysis (GeSCA) dapat digunakan untuk uji validitas dan reabilitas instrument penelitian, berkisar antara 3 sampai 7 indikator. Pendekatan ini dengan cara melihat hasil pengujian, jika signifikan ($p < 0,05$) berarti valid, seperti halnya PLS dan SEM.

- a) Convergent validity, validitas ini menggambarkan ukuran korelasi antara skor indikator reflektif dengan skor variabel latennya. Untuk hal ini loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, pada jumlah indikator per variabel laten tidak besar.
- b) Discriminant validity, validitas ini pada indikator reflektif berdasarkan pada nilai AVE, yaitu membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) setiap variabel dengan korelasi antar variabel lain dalam model, jika square root of average variance extracted (AVE) variabel lebih besar dari korelasi dengan seluruh variabel laten lainnya maka dikatakan memiliki discriminant validity yang baik.
- c) Internal consistency reliability, kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel memiliki reabilitas internal konsistensi yang baik jika memiliki $\alpha > 0,6$ walaupun bukan standar absolut. Pada indikator formatif ukuran validitas dievaluasi berdasarkan pada substantive contentnya, yaitu dengan melihat signifikansi dari weight, jika signifikan ($p < 0,05$) berarti valid.

2. Measure of fit structural model

Goodness of fit model structural diukur menggunakan FIT, yaitu setara dengan R-square pada analisis regresi atau koefisien determinasi total pada analisis jalur pada PLS.

- a) IT menunjukkan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model structural. Nilai FIT berkisar dari 0 sampai 1, semakin besar nilai ini semakin besar pula proporsi varian variabel yang dapat dijelaskan oleh model. Jika nilai FIT=1 berarti model secara sempurna dapat menjelaskan fenomena yang diteliti.
- b) AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan R² adjusted pada analisis regresi. AFIT dapat digunakan untuk membandingkan model. Model dengan AFIT nilai terbesar data dipilih antara model yang lebih baik.

3. Measure of fit overall model

Overall model adalah model didalam Generalized Structured Component Analysis (GeSCA) yang melibatkan model struktural dan model pengukuran secara terintegrasi, jadi merupakan keseluruhan model. Pemeriksaan goodness of fit model overall yaitu melihat nilai SMRS dengan cut-off $\leq 0,08$ dan nilai GFI dengan cut-off $\leq 0,90$. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab pengujian hipotesis penelitian adalah dengan menggunakan alat analisis Generalized Structured Component Analysis (GeSCA), dengan alasan sebagai berikut :

- a) Alat analisis ini dapat menggantikan faktor dengan kombinasi linier dari indikator (variabel manifes) didalam analisis SEM.
- b) Alat analisis ini dikembangkan untuk menghindari kekurangan dari Partial Least Square (PLS), yaitu dilengkapi dengan prosedur

optimalisasi global, dan juga dapat mempertahankan prosedur optimalisasi local seperti pada PLS.

c) Metode Generalized Structured Component Analysis (GeSCA) juga dapat diterapkan pada hubungan antar variabel yang kompleks melibatkan high-order komponen (faktor) dan perbandingan multi-group.

d) Generalized Structured Component Analysis (GeSCA) dapat digunakan pada model structural yang melibatkan variabel dan indikator reflektif dan normative.

J. Jadwal Penelitian

Survey awal penentuan lokasi penelitian pada Agustus 2021, jadwal pra penelitian dilaksanakan pada tanggal 22 November – 21 Desember 2021, jadwal pembagian dosen pembimbing, pengajuan judul penelitian dan bimbingan proposal bulan Januari – April 2022, seminar proposal skripsi pada tanggal 12 Mei 2022, revisi proposal ada tanggal 13 Mei – 7 Juni 2022, penyusunan bab IV-V pada bulan Juni 2022, sidang skripsi pada bulan Juli 2022. Refisi skripsi pada bulan Juli 2022.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah perusahaan

PT. Bima Nusa Internasional adalah perusahaan swasta murni, didirikan pada tahun 1991 dan mulai dan mulai beroperasi pada tahun 1994 dengan usaha dibidang *Heavy Equipment Rental*. Terhitung setahun sejak didirikan, perusahaan memutuskan untuk memperluas serta mengembangkan usaha pada bidang civil Contructions dan Earth Moving Equipment. Kedua bidang ini dipilih untuk dikembangkan karena beberapa pertimbangan. Pertama, kedua bidang ini masih dekat hubungannya dengan bidang usaha Heavy Equipment Rental. Kedua, pengembangan dimaksudkan untuk mendukung kebutuhan dan permintaan customer untuk memperoleh servis dan kualitas kerja yang tidak mereka dapatkan dari perusahaan-perusahaan sebelumnya. Pertimbangan ketiga lebih mengacu kepada kepedulian moral pada bangsa serta Pemerintah Daerah setempat, yakni guna menampung dan memberdayakan keahlian sumber daya manusia local/setempat serta mempercepat lajunya pembangunan daerah, khususnya Provinsi Kalimantan Timur.

Awalnya PT. Bima Nusa Internasional hanya dibentuk berdasarkan keinginan kuat manajemen untuk memberikan kontribusi langsung pada kemajuan dan pembangunan daerah. Jika ada orang asing dengan berbagai elemennya bisa menjadi organisasi yang besar dan memberikan sumbangsih yang berarti kepada kita, mengapa kita tidak bisa melakukan hal yang sama atau bahkan memberikan hal yang lebih besar lagi untuk bangsa kita sendiri? Demikiannya, manajemen melihat ini bukan semata-mata

sebagai usaha yang prospektif, melainkan lebih pada setara mensejajarkan dirinya dengan pembangunan di daerah-daerah lainnya, khususnya pada level provinsi.

Manajemen menyadari sumber daya manusia banyak tersedia dan membutuhkan penyaluran guna mengurangi tingkat pengangguran. Sementara sumber daya alam di wilayah Kalimantan Timur masih banyak yang tidak tersentuh. Kedua potensi inilah yang kemudian digabungkan sekaligus menggandeng perusahaan-perusahaan yang berkonsentrasi pada pengolahan potensi sumber daya alam.

Pada tahun 1997 PT. Bima Nusa Internasional bahkan masuk dalam kategori 25 Perusahaan Pembayar Pajak terbesar di Kalimantan Timur.

1. Visi dan Misi PT. Bima Nusa Internasional

a. Visi PT. Bima Nusa Internasional

PT. Bima Nusa Internasional memiliki visi menjalani perusahaan kontraktor pertambangan swasta nasional yang mandiri, berkembang pesat, dengan produktifitas, engineering, keselamatan dan lingkungan terbaik serta mampu menjawab tantangan global.

b. Misi PT. Bima Nusa Internasional

- 1) Membangun sumber daya manusia yang tangguh, unggul dan professional.
- 2) Melaksanakan pengelolaan usaha pertambangan yang benar, ekonomis, dan peduli akan kelestarian lingkungan serta kearifan local.

- 3) Meningkatkan nilai perusahaan yang benar, ekonomis, dan terus berkembang.
- 4) Berupaya dalam pengembangan usaha jasa pertambangan dan berperan dalam meningkatkan ekonomi sektoral untuk mendukung pembangunan nasional.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk mengetahui jawaban atas responden dilihat dari sudut karakteristik responden, karakteristik pada penelitian ini adalah:

1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Table 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
21 - 30	21	27%
31 - 35	27	35%
36 -45	30	38%
Total	78	100%

Dari penelitian mengenai karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia terbanyak yang mengisi kuesioner adalah usia 21 – 30 tahun sebanyak 27%, 31 – 35 tahun sebanyak 35% dan usia 36 – 45 sebanyak 38%.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat diidentifikasi sebagai berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	8	10%
Laki-laki	70	90%
Total	78	100%

umber : Data diolah, 2022

Dari penelitian diatas jenis kelamin laki-laki diketahui yang mengisi kuesioner paing banyak yaitu sebanyak 90%. Sedangkan responden perempuan yang paing sedikit adalah sebanyak 10%.

Adapun Distribusi hasil penilaian koesioner pervariabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja (X)

Item	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah	
	1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)		
X1.1	0	0	0	48	30	78	100%
	0	2	26	33	17	78	100%
X1.2	0	0	8	40	30	78	100%
	0	0	2	39	37	78	100%
X1.3	0	0	4	29	45	78	100%
X1.4	0	0	3	44	31	78	100%
	0	0	3	52	23	78	100%
X1.5	0	0	0	47	31	78	100%
	0	0	19	50	9	78	100%
Total	0	2	65	382	253	702	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Keterangan X1.1 = kehadiran, X1.2 = ketaatan pada peraturan, X1.3 = ketaatan pada standar kerja, X1.4 = tingkat kewaspadaan tinggi, X1.5 = etika bekerja.

Dari distribusi berdasarkan jawaban responden pada variabel disiplin kerja (X) didapat hasil :

1. X1.1 yang memilih sangat setuju sebanyak 23,5% , setuju sebanyak 40,5%, kurang setuju sebanyak 26%, tidak setuju sebanyak 2%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
2. X1.2 yang memilih sangat setuju sebanyak 33,5% , setuju sebanyak 39,5%, kurang setuju sebanyak 5%, tidak setuju sebanyak 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
3. X1.3 yang memilih sangat setuju sebanyak 45% , setuju sebanyak 39%, kurang setuju sebanyak 4%, tidak setuju sebanyak 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
4. X1.4 yang memilih sangat setuju sebanyak 27% , setuju sebanyak 48%, kurang setuju sebanyak 3%, tidak setuju sebanyak 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
5. X1.5 yang memilih sangat setuju sebanyak 20% , setuju sebanyak 48,5%, kurang setuju sebanyak 19%, tidak setuju sebanyak 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

Tabel 4.4 Distribusi Jawaban Responen Kinerja Karyawan (Y)

Item	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden					Jumlah	
	1 (STS)	2 (TS)	3 (KS)	4 (S)	5 (SS)		
Y1.1	0	0	0	69	9	78	100%
	0	0	1	54	23	78	100%
Y1.2	0	0	0	42	36	78	100%
Y1.3	0	0	1	67	10	78	100%
	0	0	0	54	24	78	100%
Y1.4	0	0	0	41	37	78	100%
Y1.5	0	0	0	53	25	78	100%
	0	0	25	51	2	78	100%
Y1.6	0	0	3	61	14	78	100%
	0	0	0	43	35	78	100%
Total	0	0	30	535	215	780	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Keterangan Y1.1 = kualitas, Y1.2 = kuantitas, Y1.3 = ketepatan waktu, Y1.4 = efektifitas, Y1.5 = kemandirian, Y1.6 = komitmen.

Dari distribusi berdasarkan jawaban responden pada variabel kinerja karyawan (Y) didapat hasil :

1. Y1.1 yang memilih sangat setuju sebanyak 15,5% , setuju sebanyak 61,5%, kurang setuju sebanyak 1%, tidak setuju sebanyak 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
2. Y1.2 yang memilih sangat setuju sebanyak 36% , setuju sebanyak 42%, kurang setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
3. Y1.3 yang memilih sangat setuju sebanyak 17% , setuju sebanyak 60,5%, kurang setuju sebanyak 1%, tidak setuju sebanyak 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
4. Y1.4 yang memilih sangat setuju sebanyak 37% , setuju sebanyak 41%, kurang setuju sebanyak 0%, tidak setuju sebanyak 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
5. Y1.5 yang memilih sangat setuju sebanyak 13,5% , setuju sebanyak 52%, kurang setuju sebanyak 25%, tidak setuju sebanyak 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.
6. Y1.6 yang memilih sangat setuju sebanyak 24,5% , setuju sebanyak 52%, kurang setuju sebanyak 3%, tidak setuju sebanyak 0%, dan sangat tidak setuju sebanyak 0%.

C. Analisis GesCa

1. Goodness of Fit GesCa

Hasil pengujian goodness of fit overall model, sesuai dengan hasil analisis GesCa dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Pengujian Goodness Of Fit Overall Model

Model Fit	
FIT	0.235
AFIT	0.214
GFI	0.923
SRMR	0.078

Sumber : Data tahun 2022

FIT = 0.235

FIT menunjukkan varians total dari semua variabel (indikator dan komponen) dijelaskan oleh spesifikasi model tertentu. Seperti R kuadrat dalam regresi linier, nilai FIT berkisar dari 0 hingga 1. Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.235. Keragaman spesifikasi model dapat dijelaskan sebesar 23.5% menunjukkan bahwa model baik dan sisanya 76.5% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain.

AFIT = 0.214

Seperti Adjusted R-squared dalam regresi linier, AFIT tidak dapat diinterpretasikan dengan cara yang sama seperti FIT (yaitu proporsi varians total dijelaskan). Jadi spesifikasi model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 0.214. Keragaman spesifikasi model dapat dijelaskan sebesar 21.4% dan sisanya 78.6% dari total varians dapat

GFI = 0.923

Nilai GFI yang baik mendekati 1 menunjukkan kecocokan spesifikasi model dapat diterima. GFI sebesar $0.923 < 0.89$ maka telah

memenuhi *cut off value* maka keragaman spesifikasi model dikatakan sudah sesuai dan dapat diterima.

SRMR = 0.078

Nilai SRMR yang baik mendekati 0 menunjukkan kecocokan spesifikasi model dapat diterima. SRMR sebesar $0.078 < 0.09$ memenuhi *cut off value* maka keragaman spesifikasi model dikatakan belum sesuai dan belum dapat diterima

2. Model Pengukuran (Measurement Model)

Model pengukuran (Measurement Model) GesCA adalah sebagai berikut:

a. Variabel Disiplin Kerja (X)

Variabel yang pertama adalah disiplin kerja (X). Berikut disajikan hasil *measurement model* variabel disiplin kerja (X).

Tabel 4.5 Measurement model (Loadings) Disiplin Kerja

	Estimate	SE	95%CI	
X				
X1.1	0.638	0.099	0.406	0.765
X1.2	0.538	0.13	0.188	0.676
X1.3	0.482	0.147	0.045	0.643
X1.4	0.413	0.152	0.018	0.599
X1.5	0.431	0.148	0.118	0.632
X1.6	0.634	0.096	0.354	0.814
X1.7	0.475	0.18	0.042	0.7
X1.8	0.387	0.18	-0.115	0.61
X1.9	0.535	0.139	0.194	0.743

Sumber : Data diolah 2022

Variabel yang pertama adalah disiplin kerja (X), variabel ini diukur menggunakan lima dari indikator reflektif dengan sembilan pernyataan. Untuk indikator reflektif pada pengujian GesCA pro

secara offline yang dibaca nilai loading pada instrument model. Dari tabel diatas diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut:

1. Pada indikator pertama yaitu kehadiran pernyataan pertama X1.1, memiliki nilai loading sebesar $0.638 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.099 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan pertama X1.1 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel gaya disiplin kerja (X).
2. Pada indikator pertama yaitu kehadiran pernyataan kedua X1.2, memiliki nilai loading sebesar $0.538 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.13 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan kedua X1.2 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).
3. Pada indikator kedua yaitu ketaatan pada peraturan pernyataan pertama X1.3, memiliki nilai loading sebesar $0.482 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.147 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan pertama X1.3 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).
4. Pada indikator kedua yaitu ketaatan pada peraturan pertanyaan kedua X1.4, memiliki nilai loading sebesar $0.413 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.152 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa

pernyataankedua X1.4 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).

5. Pada indikator ketiga yaitu ketaatan pada standart kerjapernyataanpertama X1.5, memiliki nilai loading sebesar $0.431 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.148 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan pertama X1.5 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).
6. Pada indikator keempat yaitu tingkat kewaspadaan tinggipernyataanpertama X1.6, memiliki nilai loading sebesar $0.634 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.096 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan pertama X1.6 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).
7. Pada indikator keempat yaitu tingkat kewaspadaan tinggipernyataankedua X1.7, memiliki nilai loading sebesar $0.475 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.18 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataankedua X1.7 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).
8. Pada indikator kelima yaitu etika kerjapernyataanpertama X1.8, memiliki nilai loading sebesar $0.387 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.18 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataanpertama

X1.8 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).

9. Pada indikator kedua yaitu etika kerjapernyataan kedua X1.9, memiliki nilai loading sebesar $0.535 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.139 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan kedua X1.9 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel disiplin kerja (X).

Dari hasil pengujian measurement model di atas terlihat bahwa pengukuran variabel disiplin kerja (X), dicerminkan oleh lima indikator dengan sembilan pernyataan. Dari lima indikator tersebut sembilan pernyataan yang memiliki hasil signifikan sebagai pengukur variabel disiplin kerja.

Jadi, dari data di atas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terdapat sembilan pernyataan yang signifikan. Pengukur variabel disiplin kerja adalah indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan etika bekerja.

- b. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel yang kedua adalah kinerja karyawan (Y). Berikut disajikan hasil *measurement model* variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.6 Measurement model (Loadings) Kinerja Karyawan

	Estimate	SE	95%CI	
Y				
Y1.1	0.721	0.21	-0.037	0.858
Y1.2	0.496	0.259	-0.336	0.718
Y1.3	0.395	0.213	-0.194	0.82
Y1.4	0.477	0.314	-0.442	0.764
Y1.5	0.336	0.181	-0.189	0.542
Y1.6	0.373	0.166	-0.128	0.579
Y1.7	0.368	0.203	-0.3	0.588
Y1.8	0.455	0.269	-0.424	0.676
Y1.9	0.546	0.191	0.094	0.748
Y1.10	0.498	0.212	-0.149	0.784

Sumber : Data diolah 2022

Variabel yang kedua adalah kinerja karyawan(Y), variabel ini diukur menggunakan enam dari indikator reflektif dengan sepuluh pernyataan. Untuk indikator reflektif pada pengujian GescA pro secara offline yang dibaca nilai loading pada instrument model. Dari tabel diatas diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut:

1. Pada indikator pertama yaitu kualitas terhadap pekerjaan pernyataan pertama Y1.1, memiliki nilai loading sebesar 0.721 > 0.05 kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.21 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan pertama Y1.1 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel kinerja karyawan(Y).
2. Pada indikator pertama yaitu kualitas terhadap pekerjaan pernyataan kedua Y1.2, memiliki nilai loading sebesar 0.496 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.259 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan

bahwa pernyataan kedua Y1.2 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel kinerja karyawan(Y).

3. Pada indikator kedua yaitu kuantitas pernyataan pertama Y1.3, memiliki nilai loading sebesar $0.395 > 0.05$ kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.213 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan pertama Y1.3 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel kinerja karyawan(Y).
4. Pada indikator ketiga yaitu ketepatan waktu pernyataan pertama Y1.4, memiliki nilai loading sebesar $0.477 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.314 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan pertama Y1.4 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel kinerja karyawan(Y).
5. Pada indikator ketiga yaitu ketepatan waktu pernyataan pernyataan kedua Y1.5 memiliki nilai loading sebesar $0.336 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.181 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan kedua Y1.5 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel kinerja karyawan(Y).
6. Pada indikator keempat yaitu efektivitas pernyataan pertama Y1.6 memiliki nilai loading sebesar $0.373 > 0.05$, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.166 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa

pernyataan pertama Y1.6 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel kinerja karyawan(Y).

7. Pada indikator kelima yaitu kemandirian pernyataan pertama Y1.7 memiliki nilai loading sebesar 0.368 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.203 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan pertama Y1.7 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel kinerja karyawan(Y).
8. Pada indikator kelima yaitu kemandirian pernyataan kedua Y1.8 memiliki nilai loading sebesar 0.455 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.269 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan kedua Y1.8 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel kinerja karyawan(Y).
9. Pada indikator keenam yaitu komitmen pernyataan pertama Y1.9 memiliki nilai loading sebesar 0.546 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.191 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan pertama Y1.9 signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel kinerja karyawan(Y).
10. Pada indikator keenam yaitu komitmen pernyataan kedua Y1.10 memiliki nilai loading sebesar 0.498 > 0.05, kesalahan standar bootstrap (SE) sebesar 0.212 dan bootstrap interval kepercayaan 95%. Hal ini mengindikasikan bahwa pernyataan kedua Y1.10

signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel kinerja karyawan(Y).

Dari hasil pengujian measurement model di atas terlihat bahwa pengukuran variabel kinerja karyawan(Y), dicerminkan oleh enam indikator dengan sepuluh pernyataan. Dari enam indikator tersebut sepuluh pernyataan memiliki hasil signifikan sebagai pengukur variabel kinerja karyawan.

Jadi, dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat sepuluh pernyataan dari indikator kinerja karyawan signifikan pada tingkat 0.05 sebagai pengukur variabel kinerja karyawan. Pengukur kepuasan kerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen.

3. Model Struktural

Hasil pengujian hipotesis diuji dengan uji GesCA pro secara offline menggunakan nilai > 0.05 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada pengujian hipotesis tersebut. Hasil analisa sebagai berikut :

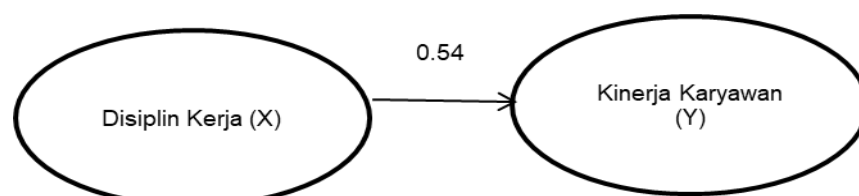
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Hipotesis Pada *Struktural Model*

	Estimate	SE	95%CI	
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.54	0.157	0.092	0.722

Sumber : Data diolah 2022

Secara grafis, hasil pengujian *struktural model* disajikan secara lengkap pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.2 Pengujian *Struktural Model*



Sumber : Data diolah 2022

Dari hasil pengujian diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser dengan nilai estimasi 0.54 > 0.05, artinya signifikan pada tingkat 0.05 karena koefisien bertanda positif mengidentifikasi hubungan yang positif. Maka hasil hipotesis menunjukkan bahwa H_a = diterima dan H_o = ditolak
2. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser dapat dilihat dari nilai AFIT 0.214 adalah 21.4% dan sisanya 78.6% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain di luar penelitian ini.

D. Pembahasan

Pada penelitian ini penulis menggunakan dua teknik dalam pengambilan data yaitu observasi dan kuesioner (angket). Dalam hal ini observasi dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang ada pada objek penelitian. Sedangkan kuesioner dilakukan dengan menyebar atau memberikan pertanyaan kepada responden untuk dijawab dan hasilnya digunakan sebagai pengujian hipotesis. Setelah melakukan pengolahan dari interpretasi data, selanjutnya akan dibahas lebih mendalam mengenai hasil temuan hipotesis sebagai berikut.

Berdasarkan hasil pengujian *measurement model* variabel disiplin kerja (X) dari lima indikator terlihat bahwa indikator tingkat kehadiran memiliki nilai koefisien tertinggi, hal ini mengidentifikasi bahwa pengukuran variabel disiplin kerja variabel utamanya dapat dilihat dari indikator pertama yang memiliki nilai $0.638 > 0.05$. Ini menyatakan bahwa

diperusahaan tersebut karyawannya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan. Misalnya karyawan yang terlambat masuk kantor bisa menimbulkan klien tidak terlayani dengan baik ataupun karyawan yang membolos akan membuat suatu divisi tidak tercapai. dan indikator terendah dapat dilihat dari etika bekerja yang memiliki nilai sebesar $0.387 > 0.05$. Etika bekerja ini adalah tidak mematuhi peraturan. Setiap karyawan diharuskan untuk mematuhi semua peraturan dan tidak melanggar aturan didalam perusahaan.

Dari hasil pengujian *measurement model* variabel kinerja karyawan yang dicerminkan oleh 6 indikator, dari 6 indikator tersebut terlihat bahwa indikator yang pertama memiliki nilai koefisien yang tinggi, hal ini mengidentifikasi bahwa pengukuran variabel kinerja karyawan (Y) variabel utamanya dapat dilihat dari indikator pertama yaitu kualitas yang memiliki nilai sebesar $0.721 > 0.05$. kualitas kerja diukur dari pemahaman karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan kemampuan karyawan, sedangkan indikator terendah dapat dilihat dari ketepatan waktu yang memiliki nilai sebesar $0.336 > 0.05$. Karyawan seharusnya lebih memaksimalkan waktu yang masih tersedia untuk melakukan pekerjaan yang lainnya.

Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser berdasarkan hasil analisis data yang peneliti peroleh maka diketahui bahwa pengujian *Goodness of fit overall model* dengan aplikasi GesCA memiliki nilai FIT, AFIT, GFI yang baik, dan nilai SMAR semakin sesuai. angka FIT model yang menunjukkan disiplin

kerja apakah dapat menjelaskan keragaman yang baik dengan nilai 0.235 menjadi 23.5% maka model dinyatakan baik untuk menjelaskan fenomena.

Analisis juga menunjukkan angka 0.214 atau 21.4% pada analisis regresi dengan angka tersebut data keragaman disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 21.4% angka tersebut cukup tinggi dan layak dijadikan model penelitian. Nilai GFI dalam penelitian ini adalah 0.923, syaratnya adalah apabila model semakin mendekati angka 1 maka data dinyatakan semakin baik. Nilai SRMR adalah 0.078 dimana semakin mendekati angka 0, data akan dikatakan semakin sesuai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai estimasi 0.54 atau 5.4% terhadap kinerja karyawan. besarnya pengaruh variabel disiplin kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 21.4% dan sisanya 78.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dalam penelitian sebelumnya terdapat pengaruh signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian (Muhammad Ekhsan, 2019) menurut Hasibuan (2017) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasi. (Nova Syafrina, 2017) menurut Muchdarsyah Sinungan, (2009:145) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan

perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2011:260) kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dan (Iga Mawarni Mampaung, 2014) menurut Siagian (2007:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Menurut Rivai (2008:14) kinerja adalah penilaian terhadap karyawan selama periode tertentu, penilaian dapat berupa penilaian hasil pelaksanaan tugas, memenuhi target kerja dan hal itu telah disepakati bersama. Jurnal ini berisi tentang pengaruh disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

Sedangkan penelitian yang tidak mendukung dari hasil jurnal (Mardiyah Tusholihah, 2019) menurut Rivai (2004) 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 Mangkunegara (2004) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dan (Nainul Muna, 2020) menurut Ardana (2012) disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Menurut Hasibuan (2017) kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melakukan

tugasnya yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Jurnal ini berisi tentang pengaruh disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dalam penelitian ini H_a = diterima dan H_0 = ditolak.

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan karena disiplin menyangkut unsur ketaatan dan kepatuhan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelaksanaan disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi instansi. Penerapan disiplin kerja dapat membantu karyawan untuk bertindak lebih produktif pada masa mendatang akan menguntungkan dirinya dan instansi. Karyawan yang produktif dalam bekerja akan mengalami pengembangan kinerja yang baik. Karyawan yang baik adalah karyawan yang mematuhi dan melaksanakan segala tugas yang diberikan dengan baik dan tepat waktu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisa yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini menjawab rumusan masalah yang melatarbelakangi penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser.
2. Besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bima Nusa Internasional Kabupaten Paser sebesar 21.4% dan sisanya 78.6% dari total varians dapat dijelaskan oleh variabel yang lain di luar penelitian ini

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah peneliti jabarkan dalam penelitian ini, maka saran dari saya bisa diberikan peneliti sebagai berikut:

1. Untuk perusahaan perlu dipertahankan lagi kehadirannya dengan cara pimpinan harus memberikan reward, pujian serta promosi agar disiplin kerja tetap terjaga dengan baik.
2. Untuk perusahaan dalam etika bekerja yaitu mematuhi peraturan diharuskan adanya pengawasan yang lebih baik agar karyawan mematuhi aturan-aturan yang dijalankan, serta diberikan sanksi untuk membuat efek jera.

3. Untuk perusahaan dalam kualitas perlu dipertahankan dan ditingkatkan dengan cara rutin pelatihan untuk pencapaian yang lebih baik lagi.
4. Perusahaan juga lebih memperhatikan ketepatan waktu kerja karyawan. Dengan cara pimpinan mampu memberikan motivasi dan memaksimalkan pengawasan untuk mengaktifkan karyawan agar lebih memperhatikan untuk memaksimalkan waktu yang masih tersedia disetiap pekerjaannya sehingga karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan lainnya.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji variabel yang sama pada disiplin kerja diharapkan agar hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu upaya informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Peneliti selanjutnya juga dapat meneliti divariabel lainnya, contohnya seperti kepemimpinan, motivasi, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony. (2002), *Sistem pengendalian manajemen*. Salemba Empat: Jakarta
- Ardana, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* Center For Academic Publishing Service: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018 *Manajemen Sumber daya Manusia* cetakan kedua puluh dua. Bumi Aksara: Jakarta
- Iga Mawarni Mampaung, 2014 “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan”. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Jurnal administrasi Bisnis vol. 15 no. 2 oktober 2014.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Remaja Randaskarya: Bandung
- Mangkunegara, A. A., & Anwar, P. 2004 *Manajemen Sumber Daya Perusahaannya. Cetakan pertama*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Remaja Randaskarya: Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rodaskarya Offset: Bandung
- Mardiyah Tusholihah, 2019 “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citus”. Program Studi Akuntansi, Institut Manajemen Operasi Indonesia. Jurnal Equilibrium Manajemen vol.5 no.2 tahun 2019.
- Moehariono, 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Muchdarsyah Sinungan, 2008. *Produktifitas*. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Muhammad Ekhsan. 2019 “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:.. Fakultas Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi

- Pelita Bangsa, Cikarang. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan vol.13 no.1 tahun 2019. Issn: 1987-2586.
- Nainul Muna, 2020 "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan". universitas Stikubank Semarang.jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah vol. 5 no 2 Juni 2020.
- Nova Syafrina, 2017 "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru". Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Jurnal Ekonomi dan Bisnis vol.8 no.4 Desember 2017. ISSN: 1410-7988
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru
- Rahmat. 2013. *Statistika Penelitian*. CV Pustaka Setia: Bandung
- Rivai, Veithzal 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Rivai, 2018 *Performance Appraisal System Yang Teat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo: Jakarta
- Rivai, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Robbins. Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi* . PT Index Kelompok Gramedia: Jakarta
- Sanusi Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Serdamayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kelima. PT Refika Aditama: Bandung
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Strategi*. Cetakan Kesatu. PT. Refika Aditama: Bandung
- Sedarmayanti. 2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM* . – Bandung : Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora. Henry. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Ketiga*. STIE YKPN: Yogyakarta
- Sugiono. 2013. Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. cetakan 19. Alfabeta: Bandung

Sutrisno, edy. 2015. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta; Kencana

Umi Narimawati. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Agung Medi: Bandung