

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PENGAWASAN DAN
PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI
MALANG**

SKRIPSI

Oleh

**MUNIKA LAILATUL AHADIYAH
04610056**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2009**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PENGAWASAN DAN
PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh
MUNIKA LAILATUL AHADIYAH
04610056



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2009**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PENGAWASAN DAN
PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI
MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

**MUNIKA LAILATUL AHADIYAH
04610056**

Telah Disetujui 20 Maret 2009
Dosen Pembimbing,

**Dr. Jamal Lulail Yunus, SE.,MM
NIP. 150299506**

Mengetahui :

Dekan,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KANTOR PENGAWASAN DAN
PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI
MALANG

S K R I P S I

Oleh

MUNIKA LAILATUL AHADIYAH

NIM : 04610056

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada tanggal : 3 April 2009

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua <u>Achmad Sani Supriyanto, SE.,M.Si</u> NIP. 150327244	: []
2. Sekretaris / Pembimbing <u>Dr. Jamal Lulail Yunus, SE., MM</u> NIP. 150299506	: []
3. Penguji Utama <u>Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA</u> NIP. 150231828	: []

Disahkan Oleh :
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828

PERSEMBAHAN

Teriring rasa syukur kehadiran Allah SWT skripsi ini saya persembahkan kepada :

Ibu dan Bapak yang selalu saya cintai,
Yang dengan jerih payahnya mengasuh dan mendidiku mulai dari kecil hingga sekarang ini, yang selalu menyayangiku dengan setulus hati, serta berkat do'a dan restunya aku bisa menyelesaikan skripsi ini.
Semoga ananda bisa menjadi anak yang berbakti.

MOTTO

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ!!

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“...Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri...”.

(Ar-Ra'd : 11).

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Munika Lailatul Ahadiyah
NIM : 04610056
Fak/Jur : Ekonomi/Manajemen
Alamat : Branggahan-Ngadiluwih-Kediri

Menyatakan bahwa “**SKRIPSI**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN
CUKAI TIPE MADYA CUKAI MALANG**

Adalah hasil karya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 20 Maret 2009
Hormat saya

Munika Lailatul Ahadiyah
NIM 04610056

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Dengan kerendahan hati dan ketulusan hati yang paling dalam, penulis panjatkan syukur alhamdulillah rabbil 'alamiin kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulisan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang**” dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan ini tidak akan selesai tanpa pengarahan dan bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo selaku Rektor Universitas Islam Negeri Malang.
2. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Malang.
3. Bapak Dr. Jamal Lulail Yunus, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang dengan ikhlas meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Bambang Wahyudi, SE. MM, selaku Kepala seksi Bagian Umum Di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

5. Segenap staf dan karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang, yaitu Ibu Tri Asmara Handayani, yang telah memberikan izin dan membantu dalam memperoleh data dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu tercinta, yang senantiasa memberikan perhatian, dan motivasi baik spiritual maupun material kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
7. Kakak-kakakku (Maya dan Vian, Mila dan Daroini) terima kasih atas dukungan dan semangatnya.
8. Sahabat-sahabatku yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dorongan lahir dan batin serta dengan tulus ikhlas mendoakan hingga terselesainya skripsi ini

Kepada semua pihak tersebut di atas semoga Allah swt. memberikan imbalan pahala sepadan atas segala kebaikan-kebaikan dan dicatat oleh-Nya sebagai amal sholeh. Amien.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu, saran dan krtitik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan lebih lanjut

Malang, 20 Maret 2009

Penulis

Munika Lailatul Ahadiyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iv
M O T T O.....	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Batasan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teori.....	11
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	11
2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja	14
2.2.3 Pentingnya Kedisiplinan Kerja.....	15
2.2.4 Indikator-indikator Kedisiplinan Kerja	16
2.2.5 Pendekatan-Pendekatan Dalam Disiplin.....	20
2.2.6 Disiplin Kerja Dalam Pandangan Islam.....	23
2.2.7 Pengertian Kinerja	24
2.2.8 Penilaian Kinerja.....	26
2.2.9 Manfaat Penilaian Kinerja	27
2.2.10 Tujuan Penilaian Kinerja.....	30
2.2.11 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	31
2.2.12 Kinerja Dalam Pandangan Islam.....	32
2.2.13 Kerangka Berfikir	34
2.3 Hipotesis	35
2.3.1 Model Konsep	35
2.3.2 Model Hipotesis.....	36
2.3.3 Hipotesis Penelitian.....	36

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian	38
3.2 Jenis Penelitian.....	38
3.3 Populasi dan Sampel.....	38
3.4 Data dan Sumber Data	40
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Instrumen Penelitian	42
3.7 Skala Pengukuran.....	43
3.8 Definisi operasional variabel.....	44
3.9 Metode Analisis Data.....	46
3.9.1 Analisis Kuantitatif.....	46
3.9.2 Uji Validitas Data.....	47
3.9.3 Uji Reliabilitas Data	48
3.9.4 Analisis Regresi Linier Berganda	49
3.10 Pengujian Hipotesis.....	50
3.10.1 Uji t.....	50
3.10.2 Uji F.....	51

BAB IV :PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat KPPBCTMC Malang	52
4.2 Visi, Misi KPPBCTMC Malang.....	54
4.3 Batasan Wilayah KPPBCTMC Malang	55
4.4 Tugas dan fungsi KPPBCTMC Malang.....	58
4.5 Struktur Organisasi	59
4.6 Kepegawaian.....	60
4.7 Identifikasi disiplin Kerja pada KPPBCTMC Malang.....	61
4.8 Pembahasan Hasil Penelitian	63
4.8.1 Deskripsi Responden Penelitian.....	63
4.8.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	66
4.8.3 Analisis Data	90
4.8.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	90
4.8.4 Analisis Regresi Berganda.....	92
4.8.5 Pengujian Hipotesis	95
4.8.5.1 Uji F	95
4.8.5.2 Uji t.....	96
4.9 Pembahasan Data Hasil Penelitian	100
4.9.1 Analisis Secara Simultan	100
4.9.2 Analisis Secara Parsial	101
4.9.3 Analisis Variabel paling Dominan.....	104

BAB V : PENUTUP

5.1 Kesimpulan.....	106
5.2 Saran	109

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN - LAMPIRAN**

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 penelitian terdahulu	10
Tabel 3.1 Pengukuran Nilai Jawaban	44
Tabel 3.2 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item penelitian.....	45
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	64
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Karyawan	64
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel 4.4 Distribusi Responden Atas Jawaban Variabel Tujuan dan kemampuan.....	66
Tabel 4.5 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Teladan Pimpinan	69
Tabel 4.6 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Balas jasa	71
Tabel 4.7 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Keadilan	74
Tabel 4.8 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Waskat.....	77
Tabel 4.9 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Sanksi Hukuman	80
Tabel 4.10 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Ketegasan.....	83
Tabel 4.11 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Hubungan Kemanusiaan.....	85
Tabel 4.12 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Kinerja Pada kuantitas dan kualitas Kerja.....	88
Tabel 4.13 Rekapitulasi Uji Validitas Dan Reabilitas	90
Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Nilai Analisa Regresi Berganda	92

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Sistem Disiplin.....	21
Gambar 2.2 Kerangka Berfikir	34
Gambar 2.3 Model konsep	35
Gambar 2.4 Model Hipotesis	36

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 2 : Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 3 : Struktur Organisasi
- Lampiran 4 : Output Pengujian Validitas
- Lampiran 5 : Output Pengujian Reliabilitas
- Lampiran 6 : Output Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 7 : Kuesioner

ABSTRAK

Munika Lailatul Ahadiyah. 2009, SKRIPSI. Judul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

Pembimbing: Dr. Jamal Lulail Yunus, SE. , MM

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan, serta merupakan unsur penting dalam perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, banyak cara yang dapat dilakukan oleh manajer. Salah satunya dengan cara meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini menganalisis disiplin kerja yang terjadi di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, dimana variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen (X) adalah disiplin yang diidentifikasi dengan item Tujuan dan kemampuan (X_1), Teladan Pimpinan (X_2), Balas Jasa (X_3), Keadilan (X_4), Waskat (X_5), Sanksi Hukum (X_6), Ketegasan (X_7), Hubungan Kemanusiaan (X_8). Sampel yang digunakan adalah 41 karyawan.

Hasil pengujian menggunakan regresi berganda menemukan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut hasil analisis didapat nilai F hitung sebesar $12.597 \geq F$ tabel 2.25 dan teruji pada $\alpha = 5\%$ dan membuktikan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Sementara hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa variabel sanksi hukuman (X_6) mempunyai pengaruh yang paling dominan dengan t hitung paling besar $2.542 \geq t$ tabel 1.694 dan dengan signifikan terkecil 0.016, sedangkan analisis regresi menunjukkan hasil konstanta sebesar 7.435. Hasil pengujian ini menjelaskan bahwa disiplin kerja pada karyawan berperan dalam meningkatkan kinerja pada karyawan Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

ABSTRACTION

Munika Lailatul Ahadiyah. 2009. Thesis. Title "Influence of Work Discipline to Employee Performance at Customs Control and Service Office Type Madya Cukai of Malang".

Counsellor: Dr. Jamal Lulail Yunus, SE., MM

Keywords: Work Discipline, Performance

Employee performance is a work result reached by workers appropriate with the responsibility given by manager, and it is also important element of company. In order to increase employee performance, many ways can be done by manager; one of them is increasing employee work discipline.

This research analyses work discipline happened in Customs Control and Service Office Type Madya Cukai of Malang related to employee performance. Testing is done by using doubled linear regression, where variable dependent (Y) is employee performance, while independent variable (X) is discipline identified with item Purpose and Ability (X1), Manager Model (X2), Recompensation (X3), Justice (X4), Waskat (X5), Sanction of Law (X6), Coherence (X7), and Human Relationship (X8). Sample applied are 41 employees.

The result of testing by using doubled linear regression found that jointly work discipline variable has significant influence to employee performance. From the analysis gotten, value of F calculate is $12.597 \geq F$ table 2.25 and tested at $\alpha = 5\%$ and proved that independent variable influence simultaneously to dependent variable. Whereas, the testing result of test t has shown that variable sanction of law (X6) has most dominant influence with the biggest t calculate $2.542 \geq t$ table 1.694 and smallest significant 0.016, while regression analysis showed constantan result is 7.435. This result explains that work discipline at employee stands in increasing performance at employee of Customs Control and Service Office Type Madya Cukai of Malang.

!!

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya apabila sumber daya manusianya rendah maka pelaksanaan kegiatan perusahaan akan terhambat.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pimpinan perusahaan harus mempunyai kebijakan untuk para karyawannya. Kebijakan yang diberikan harus disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang ada pada perusahaan. Salah satu kebijakan perusahaan yang dapat dibudayakan adalah disiplin kerja. Hal ini dilakukan tidak hanya pada karyawan tingkat bawah tetapi juga pada karyawan tingkat atas agar semua pekerjaan bisa dilakukan secara efektif dan efisien.

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting, karena tanpa adanya disiplin kerja maka setiap pekerjaan tidak akan

dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, apabila disiplin kerja diabaikan akan menghambat dan merugikan perusahaan. Karena tanpa disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan tidak akan tercapai. (Widayati,2001:1)

Menegakkan disiplin kerja bukanlah hal yang mudah, kadangkala orang memberi penilaian yang salah tentang disiplin, karena disiplin dianggap hal yang sangat berat untuk dilakukan. Disinilah manajemen mempunyai peran dalam menciptakan suasana disiplin supaya tidak memberatkan dan menyiksa. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (1989:208) "Manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan suasana iklim disiplin preventip dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Untuk mengantisipasi penyelewengan-penyelewengan yang akan terjadi pimpinan perusahaan harus menegakkan disiplin kerja para karyawannya. Meskipun dalam menegakkan disiplin kerja pada karyawan sering dijumpai banyak kendala,

sehingga perlu dicari solusinya guna mengatasi permasalahan yang timbul dimasa yang akan datang. Namun demikian perlu kita sadari bahwa tujuan dari sebuah organisasi mengambil tindakan pendisiplinan adalah bersifat mendidik, seperti ketika ada karyawan yang melanggar peraturan akan diberi sanksi agar kesalahan yang dilakukan tidak akan diulangi lagi dimasa yang akan datang dan pelanggaran itu juga tidak akan dilakukan oleh karyawan yang lain. Selain itu pendisiplinan merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dari sebelumnya.

Adapun obyek yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Kantor bea dan cukai merupakan instansi atau lembaga yang bertujuan untuk melayani dan mengawasi barang-barang tertentu yang dikenai cukai, dalam daerah wewenangnya berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Barang kena cukai adalah barang-barang tertentu yang mempunyai sifat atau karakteristik sebagai berikut :

1. Konsumsinya perlu dikendalikan
2. Peredarannya perlu diawasi
3. Pemakaiannya dapat menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat atau lingkungan hidup

4. Atau pemakaiannya perlu pembebanan pungutan Negara demi keadilan dan keseimbangan
5. Dikenai cukai berdasarkan undang-undang tentang cukai

Dalam melaksanakan tugasnya para karyawan diharuskan memberikan pelayanan terbaik, sesuai dengan prosedur kerja yang sudah ditetapkan kantor pusat. Agar terjadi suatu system pelayanan kerja yang baik, maka dibutuhkan adanya disiplin kerja. Karena diharapkan dengan adanya disiplin kerja, para karyawan mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan.

Berdasarkan penjabaran di atas, penulis bermaksud untuk mengetahui seberapa besar kesadaran akan pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, maka mendorong penulis untuk menjadikan disiplin kerja sebagai topik dalam skripsi ini dengan tema **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang”**.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang di atas dapat dibuat rumusan masalah, antara lain:

1. Apakah variabel disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang?
2. Apakah variabel disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang?
3. Variabel disiplin kerja mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.
2. Untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

3. Untuk mengetahui variabel disiplin kerja mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

1.4 BATASAN PENELITIAN

Untuk lebih mengarahkan pembahasan terhadap permasalahan yang akan dikaji, maka penelitian ini hanya dibatasi pada faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin. Beberapa Indikator-indikator pelengkap yang berlandaskan pada teori Hasibuan, ada 8 indikator yang meliputi : Tujuan dan kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukum, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan.

Sedangkan untuk variabel kinerja menggunakan teori Mathis dan Jackson , yang meliputi: Kuantitas dan Kualitas.

1.5 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Perusahaan :

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka menyusun kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan pelaksanaan disiplin kerja karyawan.

2. Bagi Penulis :

Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi sarjana (S1) di fakultas ekonomi Universitas Islam Negeri Malang (UIN)

3. Bagi Akademik :

Untuk menambah referensi pada penelitian bidang MSDM khususnya masalah disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, dan informasi bagi siapa saja yang memerlukan serta dapat di jadikan bahan bacaan bagi semua rekan mahasiswa dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian Faiqoh (2005) yang meneliti tentang Pengaruh kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada (Studi Kasus Di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjokir-Jombang). Menjelaskan setelah diadakan penelitian tentang kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kedisiplinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan uji t, dan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t tabel yaitu $7,365 > 2,00$. Dengan demikian, maka jelas bahwa hipotesis kerja (H_a) yang berbunyi kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diterima. Sedangkan hipotesis nol (H_0) yang berbunyi kedisiplinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di tolak.

Sedangkan menurut Gunawan (2007) yang meneliti tentang Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi karyawan CV Adi Jaya Pujon-Malang) berdasarkan

pengolahan data, analisis dan pembahasan berkaitan dengan pengaruh prestasi kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa disiplin yang terdiri atas dua variabel bebas yaitu sikap dan perilaku mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai f_{hitung} sebesar 26,472 dengan tingkat signifikan 0,000. Besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap prestasi kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,638 (63,8%) dan sisanya sebesar 0,362 (36,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Secara parsial disiplin yang terdiri atas dua variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh masing-masing variabel bebas. Untuk variabel sikap (X_1) nilai koefisien sebesar 0,378 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dan untuk perilaku (X_2) nilai koefisien sebesar 0,379 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. dari kedua variabel bebas yang diteliti dapat dijelaskan bahwa variabel perilaku (X_2) berpengaruh paling besar (dominan) terhadap prestasi kerja karyawan, karena

memiliki nilai koefisien yang lebih besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien variabel yang lain.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel	Hasil
Elok faiqoh	Pengaruh kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada (Studi Kasus Di PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjokir-Jombang)	Variabel bebas (kedisiplinan X) maupun variabel terikat (produktivitas kerja karyawan Y)	Kedisiplinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan pada pengujian hipotesis yang menggunakan uji t, dan diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $7,365 > 2,00$.
Hardi Gunawan	Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi karyawan CV Adi Jaya Pujon-Malang)	Variabel bebas (disiplin X) maupun variabel terikat (prestasi kerja karyawan Y)	1. Disiplin yang terdiri atas dua variabel bebas yaitu sikap dan perilaku mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja karyawan. Yang ditunjukkan dengan nilai f_{hitung} sebesar 26,472 dengan tingkat signifikan 0,000. besarnya pengaruh kedua variabel bebas tersebut terhadap prestasi

			<p>kerja karyawan dapat ditunjukkan dengan koefisien determinasi (<i>R Square</i>) sebesar 0,638 dan sisanya sebesar 0,362 (36,2%). 2. Disiplin Yang terdiri atas dua variabel bebas berpengaruh yang signifikan (parsial) terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk variabel bebas (X_1) nilai koefisien sebesar 0,378 dengan tingkat signifikan dan untuk perilaku (X_2) nilai koefisien sebesar 0,379 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.</p>
--	--	--	---

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja tidak lain adalah merupakan salah satu usaha bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memberikan pengertian secara umum mengenai disiplin kerja akan di terangkan sebagai berikut:

Ada beberapa devinisi tentang disiplin yang dikemukakan oleh para ahli antara lain : Menurut Attwood dan

Stuart (1999:272) mendisiplinkan (*to discipline*) sebagai menyebabkan dapat dikendalikan atau melatih untuk patuh dan tertib.

Menurut Tasmara (2002:88). konsisten adalah sikap berdisiplin (Latin: *disciple, discipulus*, murid mengikuti dengan taat), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan (*calm controlled behavior: the ability to behave in a controlled and calm way even in a difficult or stressful situation*). Pribadi yang berdisiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Mata hati dan profesinya terarah pada hasil yang akan diraih (*achievements*) sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi yang menantang. Mereka pun mempunyai daya adaptabilitas atau keluwesan untuk menerima inovasi atau gagasan baru. Daya adaptabilitasnya sangat luwes dalam cara dirinya menangani berbagai macam perubahan yang menekan. Karena sikapnya yang konsisten itu pula, mereka tidak tertutup terhadap gagasan-gagasan baru yang bersifat inovatif.

Disiplin adalah masalah kebiasaan. Setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama. Kebiasaan positif yang baru dipupuk dan terus ditinggalkan dari waktu ke waktu.

Disiplin yang sejati tidak dibentuk dalam waktu satu-dua tahun, tetapi merupakan bentukan kebiasaan sejak kita kecil, kemudian perilaku tersebut dipertahankan pada waktu remaja dan dihayati maknanya di waktu dewasa dan dipetik hasilnya.

Disiplin menurut (Poerwadarminta: 1976, dalam Unarajdan: 2003) adalah latihan watak dan batin agar segala perbuatan seseorang sesuai dengan peraturan yang ada.

Sebagaimana yang telah dikemukakan (Davis: 1985, dalam Mangkunegara: 2000) mengatakan bahwa "*Discipline is management action to enforce organization standar*". (Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi).

Disiplin (*discipline*) menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:236) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Dari beberapa uraian di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Serta bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

2. 2. 2 Tujuan Disiplin

Menurut Siswanto (1989:279-280) mengemukakan bahwa tujuan disiplin dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kontinuitas perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja adalah:
 1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
 3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 4. Dapat bertindak dan berperilaku norma-norma yang berlaku di perusahaan.
 5. Para tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan

perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2. 2. 3 Pentingnya kedisiplinan kerja

Menurut Hasibuan (2000:193-194) : "Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.

Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa disertai pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Kedisiplinan karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2. 2. 4 Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja.

Menurut pendapat Hasibuan (2000 : 194-198) banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan

karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jadi teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan ikut akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan, begitu pun sebaliknya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah

kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi Hukuman

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

7. Ketegasan

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

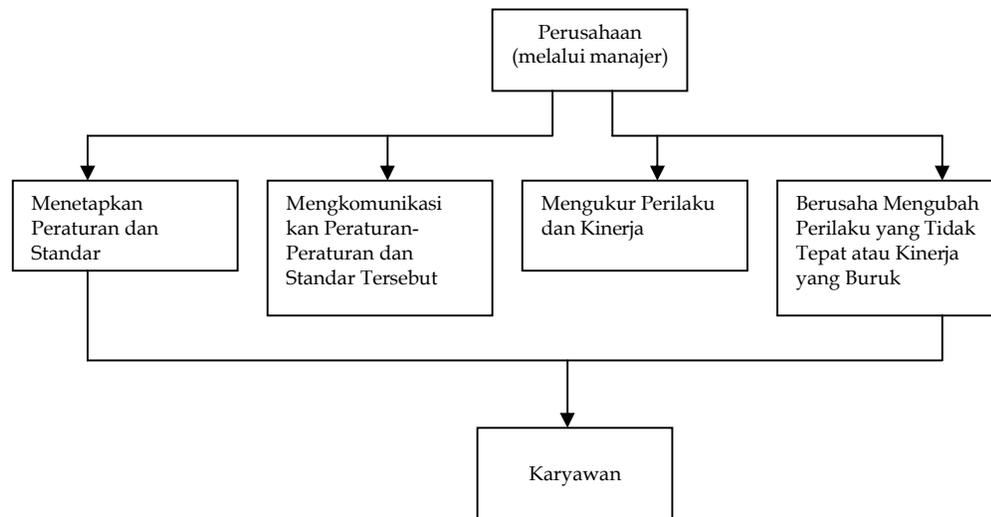
8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2. 2. 5 Pendekatan-pendekatan dalam disiplin

Menurut Mathis dan Jackson (2002:314-315) mengatakan: bahwa sistem disiplin karyawan dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Disiplin yang terbaik adalah jelas disiplin diri; karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya dipekerjanya, dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif. Namun beberapa orang menyadari perlunya disiplin eksternal untuk membantu disiplin diri mereka. Filosofi ini telah menghasilkan perkembangan pendekatan disiplin positif. Berikut adalah langkah-langkah dalam disiplin positif :

Gambar 2.1 : Sistem Pendisiplinan



Sumber : Mathis & Jackson (2000:315)

1. *Konseling*: *Konseling* bisa menjadi penting dalam proses pendisiplinan, karena memberikan kesempatan kepada para manajer dan supervisor untuk mengidentifikasikan gangguan perilaku kerja karyawannya dan mendiskusikan solusinya. Tujuan tahap ini adalah untuk meningkatkan kesadaran karyawan terhadap kebijakan dan peraturan perusahaan. Pengetahuan tentang tindakan disiplin mungkin bisa mencegah pelanggaran. Penekanan ini sama dengan pencegahan kecelakaan. *Konseling* oleh supervisor didalam unit kerja dapat menimbulkan efek positif. Kadangkala, orang hanya perlu disadarkan akan peraturan perusahaan.

2. *Dokumentasi tertulis.* Jika perilaku karyawan tidak juga terkoreksi, maka pertemuan kedua dilakukan antara supervisor dengan si karyawan. Jika tahap pertama dilakukan hanya secara lisan, maka tahap ini didokumentasikan dalam formulir tertulis. Sebagai bagian dari tahap ini, si karyawan dan supervisor menyusun solusi tertulis untuk mencegah munculnya persoalan yang lebih jauh.
3. *Peringatan terakhir.* Ketika si karyawan tidak juga mengikuti solusi tertulis yang dicatat dalam tahap kedua, maka pertemuan peringatan terakhir dilakukan. Dalam pertemuan ini si supervisor menekankan kepada karyawan pentingnya koreksi terhadap tindakan karyawan yang tidak tepat. Beberapa perusahaan membuat keputusan- 1 hari (*decision-day off*), dimana si karyawan diberikan satu hari libur dengan tetap menerima gaji untuk membangun perusahaan, rencana kerja tertulis untuk memperbaiki perilaku bermasalah. Idanya adalah untuk memberikan kesan kepada si pelanggar tentang seriusnya persoalan dan ketetapan hati manajemen untuk melihat bahwa perilaku karyawan diubah.
4. *Pemberhentian:* jika si karyawan gagal mengikuti rencana kerja yang sudah disusun dan terjadi masalah yang lebih buruk, maka si supervisor akan memberhentikan si karyawan tersebut.

2. 2. 6 Disiplin Kerja Dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam, penanaman disiplin didasarkan pada setiap kesadaran akan hadirnya Allah SWT. Dalam setiap kreativitasnya. Karena Allah-lah yang maha mengetahui dengan apa yang diperbuat makhluknya. Dengan demikian dalam diri kita akan muncul kontrol dan kesadaran pribadi, bukan kesadaran yang dipaksakan karena takut akan hukuman. Sebagaimana firman Allah SWT berikut ini:

يٰۤاَيُّهَا الرُّسُلُ! كُلُوا مِن الطَّيِّبٰتِ وَاَعْمَلُوا صٰلِحًا ۗ اِنَّنِيۤ اَعْلَمُۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ۗ عَلِيْمٌ ۙ

Artinya :*"Hai rasul-rasul, makanlah dari makanan yang baik, dan kerjakanlah amal yang soleh. Sesungguhnya Aku Maha yang mengetahui apa yang kamu kerjakan".* (Al-Mu' minun: 51)

Seseorang tidak akan pernah bisa melaksanakan perintah Allah secara baik, tanpa adanya kesediaan bahwa Allah senantiasa mengawasinya. Allah maha mengetahui sesuatu yang tersimpan dan yang menyelinap dibalik hati nurani seseorang.

Dan dalam suatu surat An-nisa': 59 telah dijelaskan bahwa prinsip keadilan, jika seseorang itu taat atas perintah Allah dan Rasulnya serta patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh pemimpin yan berbunyi :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
 الْآخِرِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya :”Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”. (An Nisaa' : 59)

Perbuatan yang tidak ada manfaatnya adalah pekerjaan yang sia-sia. Apabila suatu pekerjaan dikerjakan dengan sungguh-sungguh dan tidak asal-asalan, serta dilakukan secara terus menerus maka akan menghasilkan sesuatu hal yang baik. Sebagaimana hadits berikut ini :

!!!!!! !!!!! !!!!!!!! ! !!! ! ! ! !!!!! !!!!!!! !! !! !! !!! !!!!! !!
 !! !!!!!!!! !! !!!!! !! !!! !! !!!!!!!! ! !!! ! !! !!!!!!!
 !! !!!!!!!!!!!! !! !!!!! !!!!! !!!!! !!!!!!! !! !! !!!!!

Artinya : Bersabda Rasulullah SAW. Diantara baiknya, indahnya ke-Islaman seseorang adalah meninggalkan perbuatan yang tidak bermanfaat. Berkata ini hadits arif tidak sama dari hadits Abi Salmah dari Abi Hurairah, dari Nabi SAW. Kecuali dari wajah ini.” (Hadits Turmudzi)

2. 2. 7 Pengertian Kinerja

Kinerja SDM merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja karyawan yang dikemukakan (Kusriyanto: 1991, dalam Mangkunegara: 2005) adalah: “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Kinerja menurut Rivai dan Basri (2005:14) adalah merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Gomes (1995:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000:67) bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output)

baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2005:9).

Kinerja dalam (kamus bahasa indonesia: 1995, dalam Wahidmurni: 2007) adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang di perlihatkan, dan kemampuan kerja.

Menurut Mathis & Jackson (2002:378) Kinerja (*perfonmance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- Kuantitas
- Kualitas
- Jangka waktu
- Kehadiran ditempat kerja
- Sikap kooperatif

2. 2. 8 Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan yang dikemukakan oleh (Megginson: 1981, dalam Mangkunegara, 2000) adalah sebagai berikut: “Penilaian prestasi kerja (*performance*

appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya". Selanjutnya menurut (Sikula: 1981, dalam Mangkunegara: 2000) mengemukakan bahwa "Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun sesuatu (barang)".

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Disamping itu, juga untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

2. 2. 9 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Mangkuprawira (2002:224) penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif

pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu :

a. Perbaikan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

b. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.

c. Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan perununan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif; misalnya dalam bentuk penghargaan.

d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.

e. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karier spesifik karyawan.

f. Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM.

g. Ketidakakuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personalia. Hal demikian akan mengarah pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.

h. Kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung kaitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, financial, kesehatan,

atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

k. Umpan balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

2. 2.10 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikutip Oleh Mangkunegara (2005:10) dari bukunya Sunyoto (1991:1) adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian

terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

2. 2.11 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2000:67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang maksimal.

b) Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersifat positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal seorang karyawan. Faktor eksternal tersebut sangat erat kaitannya dengan situasi atau kondisi kerja pada suatu perusahaan atau organisasi, salah satunya mengenai masalah konflik yang terjadi.

2. 2.12 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Bekerja merupakan sarana untuk mencapai rezeki dan kelayakan hidup. Bagi kaum muslimin bekerja dalam rangka mendapatkan rezeki yang halal dan memberikan kemanfaatan yang sebesar-besarnya bagi masyarakat merupakan bagian dari ibadah kepada Allah. Hal ini sesuai dengan firman Allah :

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

Artinya : "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan". (At Taubah : 105)

Ciri penting dari ciri utama dari orang-orang mu'min yang akan berhasil dalam hidupnya adalah kemampuannya untuk meninggalkan perbuatan yang melahirkan kemalasan (tidak produktif) dan gantinya dengan amalan yang bermanfaat.

قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ ﴿١﴾ الَّذِينَ هُمْ فِي صَلَاتِهِمْ خَاشِعُونَ ﴿٢﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ
اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ ﴿٣﴾

Artinya : "Sesungguhnya beruntunglah orang-orang yang beriman, (yaitu) orang-orang yang khusyu' dalam sembahyangnya, dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna". (Al Mu'minuun : 1-3)

Islam adalah ajaran yang mendorong umatnya untuk memiliki semangat bekerja dan beramal serta menjauhkan dari sikap malas.

يَأْتِيهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدًّا فَمُلِّقِيهِ ﴿٦﴾

Artinya : "Hai manusia, Sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, Maka pasti kamu akan menemui-Nya". (Al-Insyiqaaq : 6)

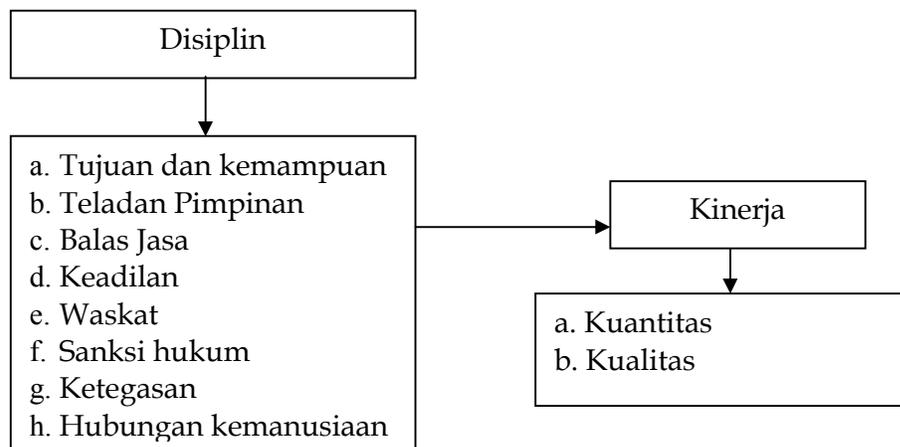
Islam menyukai orang yang mau berusaha dan bekerja, dan mencela orang yang mempunyai kemampuan untuk bekerja akan tetapi dia bermalas-malasan dan tidak mau untuk berusaha keras. Seperti hadits berikut :

!! !!!!!!! !!!!!!! !! !! !!!!!!! !!!!!!! !! ! !!!!!!! !!!!!!!
 !!!!!!! !!!!!!! ! !! !!!!!!! !!!!!!! !! ! !!!!!!! !!!!!!! !!!!!!! !!!!!!!
 !! ! !! !!!!!!! !!!!!!! !!!!!!! !! ! ! !! !!!!!!! !!!!!!! !!!!!!! !

Artinya : Dari Abi Hurairah RAW, sesungguhnya Rasulullah SAW. Bersabda Demi Allah, orang yang bersusah mencari kayu lalu diikat di atas punggungnya lebih baik bagimu dari pada meminta pada seseorang, baik diberi maupun ditolak".
 (Hadist Bukhori)

2.2.13 Kerangka Berfikir

Gambar 2.2 : Kerangka Berfikir



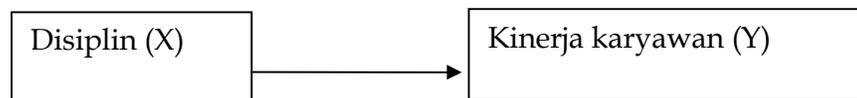
Sumber : Data Diolah

2.3 Hipotesis

Pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. (nazir, 2003:151).

2.3.1 Model Konsep

Gambar 2.3 : Model Konsep

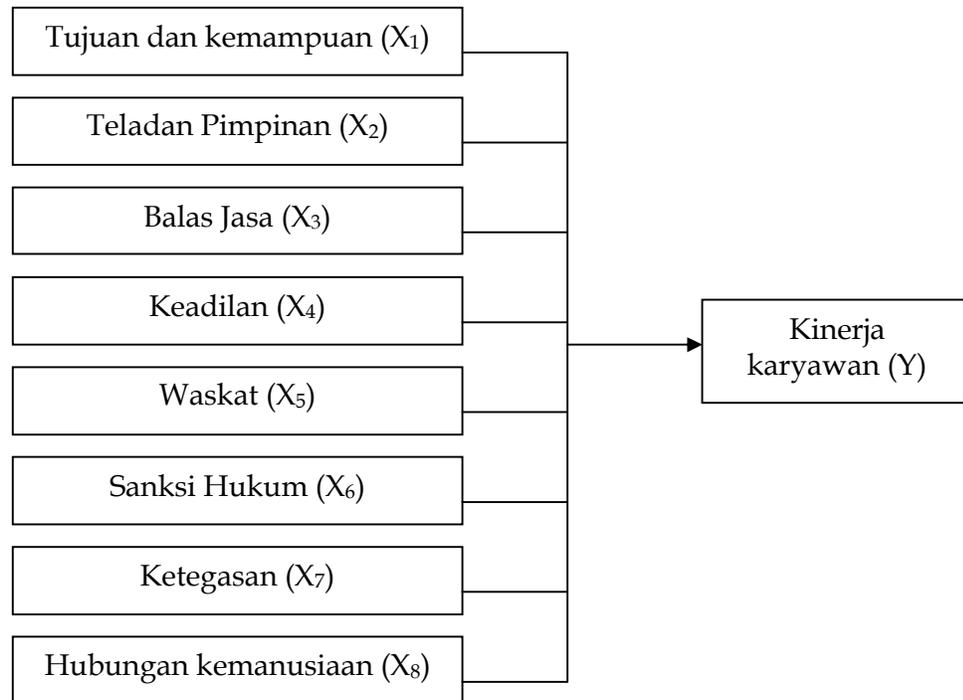


Sumber: Data diolah

Dari model konsep diatas dapat dibuat suatu model hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.3.2 Model Hipotesis

Gambar 2.4: Model Hipotesis



Keterangan :

Parsial : —————

Simultan : —————>

2.3.3 Hipotesis Penelitian

Dari hipotesis penelitian yang ada pada gambar 4 di atas selanjutnya hipotesisnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Diduga variabel Tujuan dan kemampuan (X_1), Teladan Pimpinan (X_2), Balas jasa (X_3), Keadilan (X_4), waskat (X_5), sanksi hukum (X_6), Ketegasan (X_7), hubungan Kemanusiaan (X_8), secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

2. Diduga variabel Tujuan dan kemampuan (X_1), Teladan Pimpinan (X_2), Balas jasa (X_3), Keadilan (X_4), waskat (X_5), sanksi hukum (X_6), Ketegasan (X_7), hubungan Kemanusiaan (X_8), secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.
3. Diduga variabel Sanksi hukum (X_6), merupakan variabel yang dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Malang tepatnya pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Jl. Surabaya No. 2 Malang.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan bersifat eksplanatory, yaitu penelitian untuk menguji hubungan antara variabel yang dihipotesiskan, apakah suatu variabel disebabkan/dipengaruhi atautidak oleh variabel lainnya. Dan adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan variabel pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Seperti yang dikatakan oleh Mardalis (2004:26) bahwa penelitian eksplanatory atau penjelasan bertujuan untuk menjelaskan apa-apa yang akan terjadi bila variabel-variabel tertentu dikontrol atau dimanipulasi secara tertentu.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (2006:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Penelitian ini yang menjadi obyek adalah seluruh karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang yang berjumlah 104 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut pendapat (Sugiyono: 1997, dalam Ridwan: 2007) memberikan pengertian bahwa: Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi karena memiliki ciri atau karakteristik yang sama. Dalam penelitian ini terdapat 104 (seratus empat belas) populasi, sedangkan sampel yang diambil adalah 41 (enam puluh tujuh) orang karyawan.

Menurut (Arikunto: 1998, dalam Ridwan: 2007) "Sample adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Berdasarkan pengertian diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang. Dan untuk memperoleh sampel, peneliti berpedoman apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sebaliknya jika

subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

3.4 Data dan Sumber Data

Untuk sumber data dalam penelitian ini secara garis besar (Marzuki, 1981:55) dapat dibagi menjadi :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya; diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data tersebut menjadi data sekunder kalau dipergunakan orang yang tidak berhubungan langsung dengan penelitian yang bersangkutan.

2. Data sekunder.

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti misalnya dari Biro statistik, majalah, keterangan-keterangan atau publikasi lainnya. Jadi data sekunder berasal dari tangan kedua, ketiga, dan seterusnya, artinya melewati satu atau lebih pihak yang bukan peneliti sendiri.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menurut Tika (2006:58-62) adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang

diperlukan. Secara umum metode pengumpulan data dapat dibagi empat, yaitu sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah cara dan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang ada pada objek penelitian. Dalam hal ini penelitian melakukan observasi terhadap para karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang untuk mengetahui sampai dimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja para karyawan.

Adapun teknik yang digunakan dalam observasi ini menggunakan teknik partisipasi terbatas, dimana peneliti tidak menyembunyikan identitas sesungguhnya dan berusaha untuk memperkembangkan *rapport* yang baik dengan para informan dan subjek penelitian.

2. Angket

Angket adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden.

3. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal. Jadi, semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi.

4. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari kantor, buku (kepustakaan) atau pihak-pihak lain yang memberikan data yang erat kaitannya dengan objek dan tujuan penelitian.

3.6 Instrumen Penelitian

1. Kuesioner

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Menurut Sukandarrumidi (2002:78) kuesioner disebut pula sebagai angket atau *self administrated questioner* adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, dimana jawaban sudah tersedia sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan kuesioner tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja setiap karyawan, yang mana dari setiap pertanyaan nanti dapat diperoleh jawaban yang akurat yang nantinya dapat dijadikan penemuan baru. Selain itu, kuesioner juga merupakan penentu dalam penelitian ini. Karena jika kuesioner ini baik maka akan menghasilkan penelitian yang baik pula nantinya.

3.7 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono, (1999:86) "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden".

Pengukuran Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pengisian kuesioner yang disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan dan responden diminta mengisi daftar pertanyaan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada lembar jawaban kuesioner.

Jawaban setiap item instrumen yang digunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, antara lain :

Tabel 3.1 Pengukuran Nilai Jawaban

No	Nilai Jawaban	Keterangan
1.	5	Sangat setuju
2.	4	Setuju
3.	3	Cukup setuju
4.	2	Tidak setuju
5.	1	Sangat tidak setuju

(Sugiyono,2004:86)

Selanjutnya dari keseluruhan nilai yang dikumpulkan akan dijumlahkan. Seluruh skor yang diperoleh kemudian dilakukan perhitungan regresi untuk mencari pengaruh antar variabel.

3.8 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (1997:32) menyatakan bahwa variabel didalam penelitian suatu atribut dari seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu obyek dengan obyek yang lain,yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dan Hidayat (2002:50) dalam penelitian ini variabel dibagi menjadi dua variable, yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Dalam hal ini **Disiplin Kerja** sebagai variabel bebas, dan **Kinerja** sebagai variabel terikat.

Dalam hal ini dapat dilihat secara jelas pada penjelasan tabel operasional variabel tersebut:

Tabel 3.2 Konsep, Variabel, Indikator, Dan Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Disiplin kerja (X)	1. Tujuan dan kemampuan (X ₁)	1. Skill	1. Penguasaan 2. Kemampuan 3. Ketrampilan 4. Pendidikan
	2. Teladan Pimpinan (X ₂)	1. Contoh yang Baik 2. Kejujuran	1. Disiplin 2. Teladan 3. Memberi Contoh Yang Baik 1. Keterbukaan
	3. Balas Jasa (X ₃)	1. Gaji 2. Kesejahteraan	1. Imbalan 2. Upah 1. Fasilitas 2. Jaminan kesehatan 3. Pelatihan
	4. Keadilan (X ₄)	1. Bijaksana	1. Adil 2. Bijaksana 3. Klasifikasi Kerja 4. Jujur
	5. Waskat (X ₅)	1. Pengawasan 2. Petunjuk	1. Pengawasan 2. Aktif 3. Sikap 1. Bimbingan 2. Perhatian
	6. Sanksi Hukuman (X ₆)	1. Peraturan 2. Motivasi	1. Tata tertib 2. Aturan 1. Semangat kerja 2. Prestasi 3. Pengakuan
	7. Ketegasan (X ₇)	1. Berani	1. Tegas 2. Berani 3. Tanggung jawab 4. Legitimasi

			(pengakuan)
	8. Hubungan Kemanusiaan (X₈)	1. Kebersamaan	1. Hubungan kerja dengan teman sejawat 2. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan 3. Kerjasama 4. Kondisi lingkungan
Kinerja karyawan	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas	1. Pemanfatan waktu kerja 2. Kerjasama
		2. Kualitas	1. Tingkat kemampuan dalam bekerja 2. Tepat waktu

Sumber : Data Diolah

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka (Priyatno:2008). Dalam hal ini alat analisisnya adalah model Regresi Linear Berganda. Regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari beberapa variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dengan cara ini akan diketahui besarnya perubahan pada setiap variabel bebas. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan software pengolah data statistik SPSS (*Statistical Program for Social Science*). Sebelum kita menganalisis data lebih lanjut maka perlu

diketahui terlebih dahulu, dan pendekatan yang dapat digunakan untuk menganalisis data yaitu :

3.9.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau tingkat kesahihan suatu alat ukur. Jika instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid sehingga valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dari pengertian diatas valid itu mengukur apa yang hendak diukur (ketepatan). Dengan menggunakan *Product Moment*, item pertanyaan dapat dikatakan valid jika lebih besar dari 0.30 (Arikunto, 2006:115)

Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Korelasi *product moment*

n = Banyaknya sampel

X = Variabel bebas (Disiplin X)

Y = Variabel terikat (Kinerja Y)

3.9.3 Uji Reabilitas

Reabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa satu sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat *tendensius* mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika dalam mengukur suatu gejala yang berlainan senantiasa menunjukkan sejauh mana alat ukur itu dapat dipercaya dan diandalkan. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_1}{S_t} \right)$$

Dimana:

r_{11} = Nilai reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_1$ = Jumlah varians skor tiap-tiap butir item

S_t = Varians total

Menurut Arikunto (2006:45) untuk uji reabilitas digunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

3.9.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka kami menggunakan analisa regresi linier berganda. Analisa regresi linier yang lebih dari dua variabel (Arikunto, 2006:296), yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variabel bebas.

$$y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \dots e$$

Dimana :

y = Kinerja karyawan

X₁ = Tujuan dan kemampuan

X₂ = Teladan pimpinan

X₃ = Balas jasa

X₄ = Keadilan

X₅ = Waskat

X₆ = Sanksi hukum

X₇ = Ketegasan

X₈ = Hubungan kemanusiaan

α = konstanta

b = koefisien regresi

e = standart error

Untuk mengetahui nilai b_1 dan b_2 digunakan

$$b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1Y) - \sum(X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_1X_2)}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_1X_2)^2}$$

2.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji T

1. Untuk menguji koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :
Sugiyono (2004:184)

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r = Korelasi produk moment

n = Jumlah responden

t = Uji hipotesis

2. Dengan hipotesis

$t_h > t_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

$t_h < t_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

3. Nilai kritis yaitu nilai yang didapat dari tabel distribusi F dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dimana $F_{tab} = F_{(a : K-1, K(n-1))}$

3.10.2 Uji F

1. Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat F digunakan rumus Sugiyono (1997:154-155) menyebutkan rumus uji F sebagai berikut :

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

Keterangan :

F = rasio

k = jumlah variabel

R = koefisien korelasi ganda

n = jumlah sampel

2. Dengan hipotesis
 - $F_h > F_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - $F_h < F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
3. Nilai kritis yaitu nilai yang didapat dari tabel distribusi F dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dimana $F_{tab} = F_{(a : K-1, K(n-1))}$.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai malang

Pada dasarnya kantor bea dan cukai sudah berdiri sejak jaman Pemerintahan Belanda. Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor: 998 Tahun 1978 terbentuklah Kantor Inspeksi Tipe B Malang yang berlokasi di Jl. Surabaya No. 2 Malang.

Dengan terus meningkatnya volume kerja khususnya Barang Kena Cukai, Kantor Inspeksi Tipe B Malang meningkat statusnya menjadi Kantor Inspeksi Tipe A Malang berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor : 759/KMK.01/1993 tanggal 3 Agustus 1993.

Komitmen DJBC untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, maka dikeluarkanlah Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor : 32/KMK.01/1998 tanggal 4 Pebruari 1998 dengan merubah nama Kantor Inspeksi Bea dan Cukai menjadi Kantor Pelayanan Bea dan Cukai. Demikian pula dengan Kantor Inspeksi Bea dan Cukai Tipe A Malang berubah nama menjadi Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A Malang dibawah

koordinasi dan bertanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah VII Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Surabaya.

Perkembangan selanjutnya dalam rangka percepatan reformasi birokrasi DJBC, Kantor Wilayah VII DJBC Surabaya dimekarkan menjadi 2 kantor wilayah, yaitu Kantor Wilayah XI DJBC Jawa Timur I dan Kantor Wilayah XII DJBC Jawa Timur II berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 133/PMK.01/2006. Dengan pemekaran ini, KPBC Tipe A Malang yang berubah status menjadi KPBC Tipe A2 Malang dan berada dibawah koordinasi Kantor Wilayah XII DJBC Jawa Timur II.

Dalam rangka lebih memfokuskan kantor yang fungsi utamanya memberikan pelayanan dan kantor yang fungsi utamanya melaksanakan pengawasan, DJBC melakukan reorganisasi intansi vertikal berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 68/PMK.01/2007. Dengan reorganisasi ini KPBC Tipe A2 Malang berubah menjadi Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A3 Malang (KPPBC Malang), dan tetap berada di bawah koordinasi Kantor Wilayah DJBC Jawa Timur II.

Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPPBC) Tipe A3 Malang pada 1 Agustus 2008 secara resmi ditetapkan menjadi KPPBC Tipe Madya Cukai Malang, sesuai Keputusan

Dirjen Bea dan Cukai No. KEP-46/BC/2008. Peresmian KPPBC Madya Cukai Malang dilakukan oleh Direktur Jenderal Bea Cukai Anwar Suprijadi, didampingi Kepala Kanwil DJBC Jawa Timur II CF Sidjabat, dan Kepala Kanwil DJBC Tipe Madya Cukai Malang, Barid Efendi.

Acara peresmian yang diadakan di aula pertemuan gedung KPPBC Tipe Madya Cukai Malang dihadiri undangan dari instansi terkait di kota Malang, mitra kerja yang terdiri dari pengusaha pabrik rokok, etil alcohol dan minuman mengandung etil alcohol (MMEA), serta pejabat dan pegawai di lingkungan Kanwil dan KPPBC Madya Cukai Malang.

4.2 Visi dan Misi Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Visi dan Misi kantor bea dan cukai teruarai dalam isi :
“Sejajar dengan institusi kepabeanan dan cukai dunia dalam kinerja dan citra, serta memberikan Pelayanan yang terbaik kepada industri, perdagangan dan masyarakat.

4.3 Batas Wilayah Kewenangan Dan Wilayah Kerja Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Secara geografis, wilayah kerja KPPBC Tipe Madya Cukai Malang meliputi 3 Daerah Tingkat II se-Malang Raya yaitu Kota Malang, Kabupaten Malang, dan Kota Batu.

Sedangkan di bidang dunia usaha dan industri, wilayah kerja meliputi pengawasan dan pelayanan terhadap :

Hasil Tembakau	: 367 Pabrik
Etil Alkohol	: 1 Pabrik
MMEA	: 3 Pabrik
Kawasan Berikat	: 3 Perusahaan
Kantor Pos	: 1 Kantor

1. Kota Malang

Wilayah kerja di Kota Malang meliputi pengawasan dan pelayanan terhadap Barang Kena Cukai Hasil Tembakau, Pemeriksaan fisik ekspor fasilitas KITE, Kawasan Berikat dan Barang kiriman pos lalu bea.

Industri yang merupakan mitra kerja KPPBC Tipe Madya Cukai Malang yang ada di kota Malang meliputi :

- a. 85 pabrik hasil tembakau, pabrik terbesar antara lain PT.PDI Tresno, PT.Bentoel Prima, PT.HM Samporna, PT.Karya Niaga Bersama, dan PT.Gandum
- b. 2 Kawasan Berikat, yaitu PT.Rodem Apparel (tidak aktif) dan PT.Tembakau Djajasakti Sari
- c. 1 kantor pos lalu bea yaitu Kantor Pos Lalu Bea Malang yang melayani barang kiriman pos yang masuk/keluar ke/dari wilayah Indonesia

2. Kabupaten Malang

Wilayah kerja di Kab. Malang meliputi pengawasan dan pelayanan terhadap Barang Kena Cukai Hasil Tembakau, Etil Alkohol dan MMEA, serta Pemeriksaan fisik barang ekspor fasilitas KITE dan Kawasan Berikat.

Industri yang merupakan mitra kerja KPPBC Tipe Madya Cukai Malang yang ada di Kab. Malang meliputi :

- a. 217 Pabrik hasil tembakau, dengan pabrik terbesar antara lain PT.Bentoel Prima, PT. Iestariputra Wirasejati, PT.PDI Tresno, dan PT.Subur Aman
- b. 1 Pabrik etil alkohol yaitu PT. Molindo
- c. 2 Pabrik MMEA : PT.Sumbersari Mekar Perkasa & PT.Karunia Jaya Abadi.
- d. 1 Kawasan Berikat yaitu PT. Sido Bangun.

3. Kota Batu

Wilayah kerja di kota batu, meliputi pengawasan dan pelayanan terhadap Barang Kena Cukai Hasil Tembakau dan MMEA :

- a. Pabrik hasil tembakau di wilayah Kota batu sebanyak 9 pabrik
- b. Pabrik MMEA ada 1 pabrik yaitu PT. Mannasatria Kusumajaya Perkasa.

Adapun batas-batas kewenangan dari Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang adalah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara : Kecamatan lawang berbatasan dengan Kabupaten Pasuruan
2. Sebelah Timur : Kecamatan Lebakbroto berbatasan dengan Kabupaten Lumajang
3. Sebelah Selatan : Kecamatan Sumber Pucung berbatasan dengan Kabupaten Blitar
4. Sebelah Barat : Kecamatan Kasembon berbatasan dengan Kabupaten Kediri
5. Sebelah Tenggara : Kecamatan Sendangbiru berbatasan dengan Laut Selatan

4.4 Tugas Dan Fungsi Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan RI Nomor 68/PMK.01/2007 tanggal 27 Juni 2007, KPPBC Tipe Madya Cukai Malang memiliki tugas dan fungsi, yaitu :

1. Tugas

“Melaksanakan pengawasan dan pelayanan kepabeanan dan cukai dalam wilayah kerjanya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Karakteristik tugas tersebut mempunyai dua dimensi yang harus dilaksanakan secara simultan, disamping melaksanakan pengawasan sekaligus melaksanakan pelayanan.

2. Fungsi

- a. Pelayanan teknis kepabeanan dan cukai
- b. Pemberian perijinan & fasilitas kepabeanan dan cukai
- c. Pemungutan dan pengadministrasian bea masuk, cukai, dan pungutan negara lainnya
- d. Pelaksanaan intelijen, patroli, penindakan, dan penyidikan kepabeanan dan cukai
- e. Penerimaan, penyimpanan, pemeliharaan dan pendistribusian dokumen kepabeanan dan cukai

- f. Pelaksanaan pengelolaan data, penyajian informasi dan laporan kepabeanan dan cukai
- g. Pengelolaan dan pemeliharaan sarana operasi, sarana komunikasi, dan senjata api
- h. Pengawasan pelaksanaan tugas dan evaluasi kinerja
- i. Pelaksanaan administrasi Kantor

4.5 Struktur Organisasi Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

Struktur merupakan kerangka dari hubungan antara bagian yang satu dengan yang lain atau antara atasan dengan bawahan dalam organisasi tersebut. Struktur organisasi sangatlah penting keberadaannya karena berhubungan dengan pembagian tugas yang tegas dan penuh tanggungjawab disertai dengan pendelegasian wewenang dan adanya batas-batas keputusan yang dapat diambil oleh pimpinan.

Di KPPBC Tipe Madya Cukai Malang sendiri dipimpin oleh seorang kepala kantor dengan jabatan eselon III/A. Dalam pelaksanaan tugasnya kepala kantor dibantu oleh pejabat eselon IV sebanyak 7 orang yaitu sebagai berikut :

- Kepala Sub Bagian Umum
- Kepala Seksi Intelijen Dan Penindakan
- Kepala Seksi Penyidikan Dan Barang Hasil Penindakan

- Kepala Seksi Perbendaharaan
- Kepala Seksi Pelayanan Kepabebean Dan Cukai (2)
- Kepala Seksi Penyuluhan Dan Layanan Informasi
- Kepala Seksi Kepatuhan Internal

Adapun struktur organisasi secara lengkap dapat dilihat dalam lampiran.

4.6 Kepegawaian

SDM merupakan salah satu unsur yang paling menentukan dalam suatu pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam rangka pelaksanaan tugas Pengawasan dan pelayanan, KPPBC Malang harus didukung oleh SDM yang profesional dan berintegritas tinggi.

SDM yang ada telah dioptimalkan dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan dan pelayanan. Optimalisasi tersebut dilakukan dengan penempatan pegawai disesuaikan potensi masing-masing pegawai dengan tuntutan kerja pada setiap unit kerja. Meskipun demikian dalam rangka pemerataan pengetahuan dan keterampilan pegawai, serta untuk penyegaran pegawai agar tidak mengalami kejenuhan, dilakukan *rolling* pegawai dengan tetap mempertimbangkan komposisi pegawai yang mempunyai pengalaman pada setiap unit kerja tersebut.

4.7 Identifikasi Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang

hasil identifikasi variabel Disiplin kerja Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang, dapat dijabarkan sebagai berikut ini:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan.

b. Pimpinan Teladan

Pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bisa memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya, karena kedisiplinan karyawan akan terjadi apabila pimpinannya juga melakukan hal yang sama.

c. Balas Jasa

Untuk bisa mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Karena karyawan sulit untuk berdisiplin selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Waskat

Dalam melakukan pengawasan atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi Hukuman

Dalam menentukan sanksi hukum pimpinan harus menetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan, dan karyawan dapat melihat sanksi-sanksi tersebut pada peraturan kepegawaian.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

h. Hubungan Kemanusiaan

Bahwa seorang karyawan harus dapat membina hubungan dengan orang lain agar dapat terciptanya kerja sama dengan

rekan kerja serta dapat bersosialisasi dan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

i. Kuantitas Kerja

Bahwa kuantitas kerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan rasa tanggung jawab.

j. Kualitas Kerja

Bahwa kualitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebarkannya dan sesuai dengan bagian masing-masing.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Deskripsi Responden Penelitian

Jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang pada tahun 2009 adalah 104 orang, jumlah pegawai ini meningkat dari tahun sebelumnya yang hanya berjumlah 96 orang.

Seperti yang telah dipaparkan diatas bahwa penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 41 (empat puluh satu) responden. Penyebaran angket dilakukan dengan menitipkan ditiap kepala bagian.

Berikut daftar klasifikasi pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang berdasarkan pendidikan dan Jenis Kelamin.

Untuk mengetahui gambaran umum responden, maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
Laki-laki	29 orang	70.7
Perempuan	12 orang	29.3
Jumlah	41 orang	100,0

Sumber : KPPBC Tipe Madya Cukai Malang 2009

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 41 responden tentang jenis kelamin dapat dijelaskan bahwa 29 responden (70,7%) berjenis kelamin laki-laki, dan 12 responden (29,3%) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
Dibawah 21 tahun	-	-
21-30 tahun	14	34.1

Diatas 30 tahun	27	65.9
Jumlah	41	100,0

Sumber : KPPBC Tipe Madya Cukai Malang 2009

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 41 tentang usia dapat dijelaskan bahwa 14 responden (34,1%) berusia 21-30 tahun, 27 responden (65,9%) berusia diatas 30 tahun. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang sebagian besar berusia diatas 30 tahun.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase (%)
SLTP	4	9.8
SLTA/SMK	26	63.4
Diploma	3	7.3
S-1	8	19.5
Jumlah	41	100,0

Sumber : KPPBC Tipe Madya Cukai Malang 2009

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 41 tentang tingkat pendidikan dapat dijelaskan bahwa 4 responden (9,8%) bertingkat pendidikan SLTP, 26 responden (63,4%) bertingkat pendidikan SLTA/SMK, 3 responden (7,3%) bertingkat pendidikan Diploma, 8 responden (19,5%) bertingkat pendidikan S-1. Dari data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa responden pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan

Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang sebagian besar bertingkat pendidikan SLTA/SMK.

4.8.2 Deskripsi Variabel Penelitian

1. Dalam penelitian ini, terdiri dari 8 (delapan) variabel Tujuan dan kemampuan (X_1), Teladan Pimpinan (X_2), Balas jasa (X_3), Keadilan (X_4), waskat (X_5), sanksi hukum (X_6), Ketegasan (X_7), hubungan Kemanusiaan (X_8), dan kinerja karyawan (Y). Dimana masing-masing variabel tersebut terdiri dari beberapa item pernyataan dalam kuesioner akan disajikan jawaban responden berikut ini:

a. Variabel Tujuan dan kemampuan (X_1)

Dalam variabel ini terdiri dari 4 (empat) item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Tujuan dan kemampuan (X_1)

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
X _{1.1}	Saya mampu menguasai pekerjaan ditempat saya bekerja.		
	a. Sangat setuju	19	43,9
	b. Setuju	21	51,2
	c. Cukup setuju	1	2,4
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{1.2}	Dengan adanya ketrampilan khusus saya mampu menghasilkan pekerjaan yang melebihi target.	11	26,8

	a. Sangat setuju	25	61,0
	b. Setuju	5	12,2
	c. Cukup setuju	-	-
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju		
X _{1.3}	Pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan saya.		
	a. Sangat setuju	20	48,8
	b. Setuju	20	48,8
	c. Cukup setuju	1	2,4
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{1.4}	Saya bekerja sesuai dengan bidang saya.		
	a. Sangat setuju	18	43,9
	b. Setuju	21	51,2
	c. Cukup setuju	2	4,9
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa untuk item yang menyatakan saya mampu menguasai pekerjaan ditempat saya bekerja (X_{1.1}) hasil yang didapat yaitu, sebanyak 19 responden (46,3%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (51,2%) menyatakan setuju, 1 responden (2,4%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya mampu menguasai pekerjaan.

Pada item yang menyatakan pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan saya (X_{1.2}) hasil yang didapat yaitu, sebanyak 11 responden (26,8%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (61,0%) menyatakan setuju, 5

responden (12,2%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan menyatakan pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dengan kemampuan saya.

Pada item dengan adanya ketrampilan khusus saya mampu menghasilkan pekerjaan yang melebihi target ($X_{1.3}$), sebagian besar responden menyatakan setuju, yaitu sebanyak 20 responden (48,8%), 20 responden (48,8%) menyatakan sangat setuju, 1 responden (2,4%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan 20 responden menyatakan sangat setuju dan setuju dengan adanya ketrampilan khusus mereka mampu menghasilkan pekerjaan yang melebihi target.

Pada item yang menyatakan Saya bekerja sesuai dengan bidang saya ($X_{1.4}$) hasil yang didapat yaitu, sebanyak 18 responden (43,9%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (51,2%) menyatakan setuju, 2 responden (4,9%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan Saya bekerja sesuai dengan bidang saya.

b. Variabel Teladan Pimpinan (X_2)

Dalam variabel ini terdiri dari 4 (empat) item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Teladan Pimpinan (X_2)

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
X _{2.1}	Pimpinan perusahaan sudah menerapkan sikap disiplin.		
	a. Sangat setuju	17	41,5
	b. Setuju	19	46,3
	c. Cukup setuju	5	12,2
	d. Tidak setuju	-	-
X _{2.2}	Pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi para karyawannya.		
	a. Sangat setuju	25	61,0
	b. Setuju	15	36,6
	c. Cukup setuju	1	2,4
	d. Tidak setuju	-	-
X _{2.3}	Pimpinan perusahaan sudah memberikan contoh yang baik bagi para karyawannya.		
	a. Sangat setuju	27	65,9
	b. Setuju	14	34,1
	c. Cukup setuju	-	-
	d. Tidak setuju	-	-
X _{2.4}	Pimpinan perusahaan selalu memberikan informasi kepada karyawan tentang masalah yang ada di dalam perusahaan.		
	a. Sangat setuju	13	31,7
	b. Setuju	25	61,0
	c. Cukup setuju	3	7,3
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa untuk item Pimpinan perusahaan sudah menerapkan sikap disiplin ($X_{2.1}$). hasil yang didapat yaitu, sebanyak 17 responden (41,5%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (46,3%) menyatakan setuju, 5 responden (12,2%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan Pimpinan perusahaan sudah menerapkan sikap disiplin.

Pada item yang menyatakan Pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi para karyawannya ($X_{2.2}$) hasil yang didapat, 25 responden (61,0%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (36,6%) menyatakan setuju, 1 responden (2,4%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan Pimpinan perusahaan sudah menjadi teladan yang baik bagi para karyawannya.

Pada item Pimpinan perusahaan sudah memberikan contoh yang baik bagi para karyawannya ($X_{2.3}$) hasil yang didapat, yaitu sebanyak 27 responden (65,9%) menyatakan sangat setuju, 14 responden (34,1) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju

pada pernyataan Pimpinan perusahaan sudah memberikan contoh yang baik bagi para karyawannya

Pada item yang menyatakan Pimpinan perusahaan selalu memberikan informasi kepada karyawan tentang masalah yang ada di dalam perusahaan ($X_{2.4}$) hasil yang didapat yaitu sebanyak 13 responden (31,7%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (61,0%) menyatakan setuju, 3 responden (7,3%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan Pimpinan perusahaan selalu memberikan informasi kepada karyawan tentang masalah yang ada di dalam perusahaan.

c. Variabel Balas jasa (X_3)

Dalam variabel ini terdiri dari 5 (lima) item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Balas jasa (X_3)

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
$X_{3.1}$	Saya merasa puas dengan imbalan yang saya dapat.		
	a. Sangat setuju	8	7,3
	b. Setuju	16	39,0
	c. Cukup setuju	17	41,5
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

X _{3.2}	Upah yang saya terima sudah sesuai dengan hasil kerja. a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju	10 19 12 - -	24,4 46,3 29,3 - -
X _{3.3}	Perusahaan sudah memenuhi fasilitas untuk para karyawannya. a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju	17 21 3 - -	41,5 51,2 7,3 - -
X _{3.4}	Perusahaan sudah memperhatikan jaminan kesehatan para karyawannya. a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju	7 19 15 - -	17,1 46,3 36,6 - -
X _{3.5}	Perusahaan sudah mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju	4 20 17 - -	9,8 48,8 41,5 - -

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa untuk item Saya merasa puas dengan imbalan yang saya dapat (X_{3.1}) hasil yang didapat, 16 responden (39,0%) menyatakan setuju, 8 responden (19,5%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (41,5%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa

sebagian besar responden menyatakan cukup setuju pada pernyataan saya merasa puas dengan imbalan yang saya dapat.

Pada item yang menyatakan Upah yang saya terima sudah sesuai dengan hasil kerja ($X_{3.2}$) hasil yang didapat, 19 responden (46,3%) menyatakan setuju, 10 (24,4%) responden menyatakan sangat setuju, 12 responden (29,3%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan Upah yang di terima sudah sesuai dengan hasil kerja.

Pada item yang menyatakan Perusahaan sudah memenuhi fasilitas untuk para karyawannya ($X_{3.3}$) hasil yang didapat yaitu, 21 responden (51,2%) menyatakan setuju, 17 responden (41,5%) menyatakan sangat setuju, 3 responden (7,3%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan Perusahaan sudah memenuhi fasilitas untuk para karyawannya.

Pada item yang menyatakan Perusahaan sudah memperhatikan jaminan kesehatan para karyawannya ($X_{3.4}$) hasil yang didapat yaitu, 19 responden (46,3%) menyatakan setuju, 7 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (36,6%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan

setuju pada pernyataan Perusahaan sudah memperhatikan jaminan kesehatan para karyawannya.

Pada item yang menyatakan Perusahaan sudah mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya ($X_{3,5}$) hasil yang didapat yaitu, 20 responden (48,8%) menyatakan setuju, 4 responden (9,8%) menyatakan sangat setuju, 17 responden (46,3%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan Perusahaan sudah mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja para karyawannya.

d. Variabel Keadilan (X_4)

Dalam variabel ini terdiri dari 4 (empat) item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Keadilan (X_4)

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
X _{4.1}	Pimpinan perusahaan selalu bersikap adil terhadap semua karyawannya.		
	a. Sangat setuju	18	43,9
	b. Setuju	22	53,7
	c. Cukup setuju	1	2,4
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{4.2}	Pimpinan selalu bijaksana dalam mengambil		

	setiap keputusan. a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju	15 20 6 - -	36,6 48,8 14,6 - -
X _{4.3}	Perusahaan mengklasifikasikan pekerjaan sesuai bidangnya. a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju	15 21 5 - -	36,6 51,2 12,2 - -
X _{4.4}	Pimpinan perusahaan selalu bersikap jujur dalam setiap tindakannya. a. Sangat setuju b. Setuju c. Cukup setuju d. Tidak setuju e. Sangat tidak setuju	10 26 5 - -	24,4 63,4 12,2 - -

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa untuk item Pimpinan perusahaan selalu bersikap adil terhadap semua karyawannya (X_{4.1}) hasil yang didapat yaitu, 22 responden (53,7%) menyatakan setuju, 18 responden (43,9%) menyatakan sangat setuju, 1 responden (2,4%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan Pimpinan perusahaan selalu bersikap adil terhadap semua karyawannya.

Pada item yang menyatakan Pimpinan selalu bijaksana dalam mengambil setiap keputusan (X_{4.2}) hasil yang didapat, 20 responden (48,8%) menyatakan setuju, 15 responden (36,6%)

menyatakan sangat setuju, 6 responden (14,6%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan Pimpinan selalu bijaksana dalam mengambil setiap keputusan.

Pada item yang menyatakan Perusahaan mengklasifikasikan pekerjaan sesuai bidangnya. (X_{4.3}) hasil yang didapat yaitu, 15 responden (36,6%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (51,2%) menyatakan setuju, 5 responden (12,2%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan Perusahaan mengklasifikasikan pekerjaan sesuai bidangnya.

Pada item yang menyatakan Pimpinan perusahaan selalu bersikap jujur dalam setiap tindakannya (X_{4.4}) hasil yang didapat yaitu, 26 responden (63,4%) menyatakan setuju, 10 responden (24,4%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (12,2%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan Pimpinan perusahaan selalu bersikap jujur dalam setiap tindakannya.

e. Variabel waskat (X₅)

Dalam variabel ini terdiri dari 5 (lima) item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Waskat (X₅)

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
X _{5.1}	Saya bisa bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan dari pimpinan perusahaan.		
	a. Sangat setuju	11	26,8
	b. Setuju	20	48,8
	c. Cukup setuju	10	24,4
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{5.2}	Pimpinan perusahaan selalu aktif mengikuti setiap kegiatan di perusahaan.		
	a. Sangat setuju	3	7,3
	b. Setuju	27	65,9
	c. Cukup setuju	11	26,8
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{5.3}	Sikap sehari-hari juga ikut mendukung kedisiplinan saya.		
	a. Sangat setuju	7	17,1
	b. Setuju	31	75,6
	c. Cukup setuju	3	7,3
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{5.4}	Perusahaan sudah membantu para karyawan yang membutuhkan bimbingan.	2	4,9
	a. Sangat setuju	26	63,4
	b. Setuju	13	31,7
	c. Tidak setuju	-	-
	d. Sangat tidak setuju	-	-
X _{5.5}	Pemberian perhatian pada semua karyawan dapat memberikan semangat dalam bekerja.		
	a. Sangat setuju	-	-
	b. Setuju	27	65,9
	c. Cukup setuju	14	34,1
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa untuk item Saya bisa bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan dari pimpinan perusahaan (X5.1) hasil yang didapat yaitu, 11 responden (26,8%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (48,8%) menyatakan setuju, 10 responden (24,4%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan Saya bisa bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan dari pimpinan perusahaan.

Pada item yang menyatakan Pimpinan perusahaan selalu aktif mengikuti setiap kegiatan di perusahaan (X5.2) hasil yang didapat yaitu, 3 responden (7,3%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (65,9%) menyatakan setuju, 11 responden (26,8%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan Pimpinan perusahaan selalu aktif mengikuti setiap kegiatan di perusahaan.

Pada item yang menyatakan Sikap sehari-hari juga ikut mendukung kedisiplinan saya (X5.3) hasil yang didapat yaitu, 7 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (75,6%) menyatakan setuju, 3 responden (7,3%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar

responden menyatakan setuju pada pernyataan Sikap sehari-hari juga ikut mendukung kedisiplinan.

Pada item yang menyatakan Perusahaan sudah membantu para karyawan yang membutuhkan bimbingan ($X_{5.4}$) hasil yang didapatkan yaitu, 2 responden (4,9%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (63,4%) menyatakan setuju, 13 responden (31,7%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan Perusahaan sudah membantu para karyawan yang membutuhkan bimbingan.

Pada item yang menyatakan Pemberian perhatian pada semua karyawan dapat memberikan semangat dalam bekerja ($X_{5.5}$) hasil yang didapat yaitu, 27 responden (65,9%) menyatakan setuju, 14 responden (34,1%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan Pemberian perhatian pada semua karyawan dapat memberikan semangat dalam bekerja.

f. Variabel Hukuman (X_6)

Dalam variabel ini terdiri dari 5 (lima) item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Variabel
Hukuman (X₆)**

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
X _{6.1}	Saya selalu melaksanakan tata tertib yang ada diperusahaan tempat saya bekerja.		
	a. Sangat setuju	12	29,3
	b. Setuju	27	65,9
	c. Cukup setuju	2	4,9
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{6.2}	Saya selalu mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.		
	a. Sangat setuju	7	24,4
	b. Cukup setuju	30	65,9
	c. Tidak setuju	4	9,8
	d. Sangat tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{6.3}	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi diperusahaan tempat saya bekerja.		
	a. Sangat setuju	6	22,0
	b. Setuju	34	75,6
	c. Cukup setuju	1	2,4
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{6.4}	Saya memiliki prestasi yang cukup membanggakan diperusahaan.		
	a. Sangat setuju	4	9,8
	b. Setuju	21	51,2
	c. Cukup setuju	6	14,6
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{6.5}	Saya mendapat pengakuan baik dari perusahaan atas hasil kerja saya.		
	a. Sangat setuju	5	12,2
	b. Setuju	22	53,7
	c. Cukup setuju	14	34,1
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa untuk item Saya selalu melaksanakan tata tertib yang ada diperusahaan tempat saya bekerja ($X_{6.1}$) hasil yang didapat yaitu, 12 responden (29,3%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (65,9%) menyatakan setuju, 2 responden (4,9%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan Saya selalu melaksanakan tata tertib yang ada diperusahaan tempat saya bekerja.

Pada item yang menyatakan Saya selalu mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan ($X_{6.2}$) hasil yang didapat yaitu, 7 responden (17,1%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (73,2%) menyatakan setuju, 4 responden (9,8%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan Saya selalu mematuhi aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item yang menyatakan Saya memiliki semangat kerja yang tinggi diperusahaan tempat saya bekerja. ($X_{6.3}$) hasil yang didapat yaitu, 6 responden (14,6%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (85,4%) menyatakan setuju, 1 responden (2,4%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan

Saya memiliki semangat kerja yang tinggi diperusahaan tempat saya bekerja.

Pada item yang menyatakan Saya memiliki prestasi yang cukup membanggakan diperusahaan ($X_{6.4}$) hasil yang didapatkan yaitu, 4 responden (9,8%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (51,2%) menyatakan setuju, 6 responden (14,6%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan Saya memiliki prestasi yang cukup membanggakan diperusahaan.

Pada item yang menyatakan Saya mendapat pengakuan baik dari perusahaan atas hasil kerja saya ($X_{6.5}$) hasil yang didapat yaitu, 5 responden (12,2%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (53,7%) menyatakan setuju, 14 responden (34,1%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan Saya mendapat pengakuan baik dari perusahaan atas hasil kerja saya.

g. Variabel Ketegasan (X_7)

Dalam variabel ini terdiri dari 4 (empat) item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Variabel
Ketegasan (X₇)**

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
X _{7.1}	Pimpinan perusahaan sudah bertindak tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan.		
	a. Sangat setuju	22	53,7
	b. Setuju	19	46,3
	c. Cukup setuju	-	-
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{7.2}	Pimpinan perusahaan sangat disegani karena berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang melanggar.		
	a. Sangat setuju	35	85,4
	b. Setuju	6	14,6
	c. Cukup setuju	-	-
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{7.3}	Pimpinan perusahaan bisa mempertanggung jawabkan atas semua tindakannya.		
	a. Sangat setuju	33	80,5
	b. Setuju	8	19,5
	c. Cukup setuju	-	-
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{7.4}	Pimpinan yang terlegitimasi (pengakuan) berhak memberikan sanksi terhadap karyawan yang indisipliner.		
	a. Sangat setuju	28	68,3
	b. Setuju	13	31,7
	c. Cukup setuju	-	-
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa untuk item Pimpinan perusahaan sudah bertindak tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan (X_{7.1}) hasil yang didapat yaitu, 22

responden (53,7%) menyatakan sangat setuju, 19 responden (65,9%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan sangat setuju pada pernyataan Pimpinan perusahaan sudah bertindak tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan.

Pada item yang menyatakan Pimpinan perusahaan sangat disegani karena berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang melanggar ($X_{7.2}$) hasil yang didapat yaitu, 35 responden (85,4%) menyatakan sangat setuju, 6 responden (14,6%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan Pimpinan perusahaan sangat disegani karena berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang melanggar.

Pada item yang menyatakan Pimpinan perusahaan bisa mempertanggung jawabkan atas semua tindakannya ($X_{7.3}$) hasil yang didapat yaitu, 33 responden (80,5%) menyatakan sangat setuju, 8 responden (19,5%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan Pimpinan perusahaan bisa mempertanggung jawabkan atas semua tindakannya.

Pada item yang menyatakan Pimpinan yang terlegitimasi (pengakuan) berhak memberikan sanksi terhadap karyawan yang indisipliner ($X_{5.4}$) hasil yang didapatkan yaitu, 28 responden (68,3%) menyatakan sangat setuju, 13 responden (31,7%) menyatakan setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan Pimpinan yang terlegitimasi (pengakuan) berhak memberikan sanksi terhadap karyawan yang indisipliner.

h. Variabel Hubungan Kemanusiaan (X_8)

Dalam variabel ini terdiri dari 4 (empat) item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.11 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Variabel Hubungan Kemanusiaan (X_8)

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
$X_{8.1}$	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat baik.		
	a. Sangat setuju	14	34,1
	b. Setuju	25	61,0
	c. Cukup setuju	2	4,9
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
$X_{8.2}$	Mutu dalam hubungan antar personal dengan atasan yang saya rasakan turut pula menentukan hasil kinerja saya.	15	36,6
	a. Sangat setuju	23	56,1
	b. Setuju	3	7,3
	c. Cukup setuju	-	-
	d. Tidak setuju	-	-

	e. Sangat tidak setuju		
X _{8.3}	Kerja sama yang saya lakukan dengan orang lain turut menentukan kedisiplinan saya.		
	a. Sangat setuju	22	53,7
	b. Setuju	18	43,9
	c. Cukup setuju	1	2,4
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
X _{8.4}	Kondisi lingkungan ditempat kerja ikut menentukan kinerja saya.	17	41,5
	a. Sangat setuju	18	43,9
	b. Setuju	6	14,6
	c. Cukup setuju	-	-
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa untuk item Hubungan saya dengan karyawan lain sangat baik (X_{8.1}) hasil yang didapat yaitu, 14 responden (34,1%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (61,0%) menyatakan setuju, 2 responden (4,9%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar menyatakan setuju pada pernyataan Hubungan saya dengan karyawan lain sangat baik.

Pada item yang menyatakan Mutu dalam hubungan antar personal dengan atasan yang saya rasakan turut pula menentukan hasil kinerja saya (X_{8.2}) hasil yang didapat yaitu, 15 responden (36,6%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (53,7%) menyatakan setuju, 3 responden (7,3%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar

responden menyatakan setuju pada pernyataan Mutu dalam hubungan antar personal dengan atasan yang saya rasakan turut pula menentukan hasil kinerja saya.

Pada item yang menyatakan Kerja sama yang saya lakukan dengan orang lain turut menentukan kedisiplinan saya ($X_{8.3}$) hasil yang didapat yaitu, 22 responden (53,7%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (43,9%) menyatakan setuju, 1 responden (2,4%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada pernyataan Kerja sama yang saya lakukan dengan orang lain turut menentukan kedisiplinan saya.

Pada item yang menyatakan Kondisi lingkungan ditempat kerja ikut menentukan kinerja saya ($X_{8.4}$) hasil yang didapatkan yaitu, 17 responden (41,5%) menyatakan sangat setuju, 18 responden (43,9%) menyatakan setuju, 6 responden (14,6%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan Kondisi lingkungan ditempat kerja ikut menentukan kinerja saya.

i. Variabel Kinerja Pada kuantitas dan kualitas Kerja (Y)

Dalam variabel ini terdiri dari 2 (dua) item, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Distribusi Responden atas Jawaban Variabel Kinerja Pada kuantitas dan kualitas Kerja (Y)

Item	Pernyataan	Jumlah	
		Frek	%
Y ₁	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.		
	a. Sangat setuju	17	41,5
	b. Setuju	21	51,2
	c. Cukup setuju	3	7,3
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Y ₂	Saya bisa bekerja dengan system kelompok.		
	a. Sangat setuju	20	48,8
	b. Setuju	20	48,8
	c. Cukup setuju	1	2,4
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Y ₃	Saya bisa bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.		
	a. Sangat setuju	25	61,0
	b. Setuju	15	36,6
	c. Cukup setuju	1	2,4
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-
Y ₄	Saya jarang datang terlambat ketempat kerja.		
	a. Sangat setuju	15	36,6
	b. Setuju	23	56,1
	c. Cukup setuju	3	7,3
	d. Tidak setuju	-	-
	e. Sangat tidak setuju	-	-

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa untuk item saya Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya (Y₁) hasil yang didapat yaitu, 17 responden (41,5%) menyatakan sangat setuju, 21 responden (51,2%) menyatakan setuju, 3 responden (7,3%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan saya Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Pada item yang menyatakan Saya bisa bekerja dengan sistem kelompok (Y₂) hasil yang didapat yaitu, 20 responden (48,8%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (48,8%) menyatakan setuju, 1 responden (2,4%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa 20 responden menyatakan sangat setuju dan setuju pada pernyataan Saya bisa bekerja dengan system kelompok.

Pada item yang menyatakan Saya bisa bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. (Y₃) hasil yang didapat yaitu, 25 responden (61,0%) menyatakan sangat setuju, 15 responden (36,6%) menyatakan setuju, 1 responden (2,4%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju pada

pernyataan Saya bisa bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item yang menyatakan Saya jarang datang terlambat ketempat kerja (Y₄) hasil yang didapat yaitu, 15 responden (36,6%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (56,1%) menyatakan setuju, 3 responden (7,3%) menyatakan cukup setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju pada pernyataan Saya jarang datang terlambat ketempat kerja.

4.8.3 Analisis Data

4.8.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrument item masing-masing variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan SPSS 13 for windows. Keseluruhan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Rekapitulasi Uji Validitas Dan Reabilitas

Variabel	Item	Korelasi Product Moment (r hitung)	Keterangan
X1	X11	0.463	Valid
	X12	0.613	Valid
	X13	0.657	Valid
	X14	0.497	Valid
Alpha Cronbach's		0.848	Reliabel
X2	X21	0.542	Valid
	X22	0.356	Valid
	X23	0.340	Valid

	X24	0.574	Valid
Alpha Cronbach's		0.837	Reliabel
X3	X31	0.492	Valid
	X32	0.355	Valid
	X33	0.367	Valid
	X34	0.351	Valid
	X35	0.352	Valid
Alpha Cronbach's		0.860	Reliabel
X4	X41	0.405	Valid
	X42	0.692	Valid
	X43	0.742	Valid
	X44	0.455	Valid
Alpha Cronbach's		0.827	Reliabel
X5	X51	0.717	Valid
	X52	0.648	Valid
	X53	0.454	Valid
	X54	0.657	Valid
	X55	0.632	Valid
Alpha Cronbach's		0.845	Reliabel
X6	X61	0.717	Valid
	X62	0.653	Valid
	X63	0.516	Valid
	X64	0.755	Valid
	X65	0.686	Valid
Alpha Cronbach's		0.836	Reliabel
X7	X71	0.509	Valid
	X72	0.492	Valid
	X73	0.335	Valid
	X74	0.384	Valid
Alpha Cronbach's		0.858	Reliabel
X8	X81	0.508	Valid
	X82	0.368	Valid
	X83	0.502	Valid
	X84	0.588	Valid
Alpha Cronbach's		0.870	Reliabel
Y	Y1	0.662	Valid
	Y2	0.484	Valid
	Y3	0.405	Valid
	Y4	0.690	Valid
Alpha Cronbach's		0.825	Reliabel

Sumber: Output SPSS Diolah

Dari tabel 4.13 dapat dilihat bahwa apabila memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,3 maka instrument tersebut valid, (Ghozali 2005: 291). Dan apabila nilai Alpha Cronbach's diatas 0,6 maka variabel tersebut reliabel. (Ghozali 2005: 42)

4.8.4 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dihitung dengan menggunakan program SPSS 13 for windows dapat disusun table sebagai berikut:

Tabel 4.14 Rekapitulasi Hasil Nilai Analisa Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	T Hitung	Probabilitas (P)	Beta	Keterangan
Konstanta	-7.435	-2.159	0.038		
X1	-0.158	-1.362	0.183	-0.155	Ho diterima
X2	0.346	1.952	0.060	0.280	Ho ditolak
X3	0.192	1.925	0.063	0.196	Ho ditolak
X4	0.247	1.815	0.079	0.276	Ho ditolak
X5	-0.102	-1.089	0.284	-0.138	Ho diterima
X6	0.223	2.542	0.016	0.317	Ho ditolak
X7	0.374	2.064	0.047	0.213	Ho ditolak
X8	0.244	2.382	0.023	0.223	Ho ditolak
R Square		0.759	F Hitung	12.597	
Adjusted R Square		0.699	Probabilitas	0.000	
Multiple (R)		0.871	Alpha	0.861	
N		41			

Sumber: Output SPSS, Dependent variable : kinerja karyawan

Berdasarkan perhitungan dan persamaan linier berganda diatas sebagai berikut:

$$Y = (-7.435) + (-0.158)X_1 + 0.346X_2 + 0.192X_3 + 0.247X_4 + (-0.102)X_5 \\ + 0.223X_6 + 0.374X_7 + 0.244X_8$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar -7.435, artinya jika disiplin kerja (X) nilainya adalah 0, maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) nilainya negatif adalah sebesar -7.435
- b. Koefisien regresi Tujuan dan Kemampuan (X₁) sebesar -0.158, menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara Tujuan dan Kemampuan terhadap kinerja.
- c. Koefisien regresi Teladan Pimpinan (X₂) mempunyai nilai sebesar 0.346 menunjukkan ada pengaruh antara teladan pimpinan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas berarti Teladan Pimpinan akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- d. Koefisien regresi Balas Jasa (X₃) mempunyai nilai sebesar 0.192 menunjukkan ada pengaruh antara Balas Jasa terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas maka akan berdampak positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- e. Koefisien regresi Keadilan (X_4) mempunyai nilai sebesar 0.247 menunjukkan ada pengaruh antara Keadilan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan diatas maka akan berdampak positif dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- f. Koefisien regresi Waskat (X_5) mempunyai nilai sebesar - 0.102, menunjukkan adanya hubungan yang negatif antara Waskat terhadap kinerja karyawan.
- g. Koefisien regresi Sanksi Hukuman (X_6) mempunyai nilai sebesar 0.223 menunjukkan besarnya pengaruh Sanksi Hukuman terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dilihat dari persamaan diatas maka akan berdampak positif pada Sanksi Hukuman dan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- h. Koefisien regresi Ketegasan (X_7) mempunyai nilai sebesar 0.374 menunjukkan besarnya pengaruh Ketegasan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain dilihat dari persamaan diatas maka akan berdampak positif pada Ketegasan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- i. Koefisien regresi Hubungan Kemanusiaan (X_8) mempunyai nilai sebesar 0.244 menunjukkan besarnya pengaruh Hubungan Kemanusiaan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kata lain dilihat dari persamaan diatas maka akan berdampak positif pada Hubungan Kemanusiaan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.8.5 Pengujian Hipotesis

4.8.5.1 Uji F (Simultan)

Dari tabel 16 diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} 12.597 dengan nilai $p \geq 0.05$ maka pengujian hipotesis dengan membandingkan F_{tabel} dengan $df_1 =$ derajat pembilang 8 dan $df_2 =$ derajat penyebut 32 didapat 2.25 untuk taraf 5%. Maka dari tabel diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} 12.597 lebih besar dari pada F_{tabel} 2.25, Artinya variabel independent dari Tujuan dan kemampuan (X_1), Teladan Pimpinan (X_2), Balas jasa (X_3), Keadilan (X_4), waskat (X_5), sanksi hukum (X_6), Ketegasan (X_7), hubungan Kemanusiaan (X_8), berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain bahwa kinerja karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Hasil analisis diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.871 (87,1%) menunjukkan variabel Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan

secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja karyawan. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat, sebagaimana diketahui bahwa hubungan dikatakan sempurna apabila mendekati 100%.

Sedangkan nilai koefisien determinan (Adjusted R Square) sebesar 0.699 atau 69,9%, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Artinya efektifitas pelaksanaan Disiplin kerja dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 69,9% dan selebihnya 30,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain selain Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan.

4.8.5.2 Uji T (Parsial)

Dapat dilihat pada tabel 16 bahwa t_{hitung} dari tiap variabel dengan nilai $p \geq 0.05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak juga mempunyai nilai positif, pengujian hipotesis terhadap X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , X_6 , X_7 , X_8 apakah berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependen) berdasarkan individu. Pengujian hipotesis dengan membandingkan t_{tabel}

dengan $N =$ jumlah sampel 41, jumlah variabel 8, jadi $Df =$ jumlah sampel - jumlah variabel = $41 - 8 = 32$ maka diperoleh:

a. Variabel Tujuan dan Kemampuan (X_1)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Tujuan dan Kemampuan terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} -1.362 > t_{tabel} 1.693$, dengan kata lain bahwa dapat disimpulkan bahwa secara parsial Tujuan dan Kemampuan tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Variabel Teladan Pimpinan (X_2)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Teladan pimpinan terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 1.952 > t_{tabel} 1.693$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial teladan pimpinan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Variabel Balas Jasa (X_3)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara balas jasa terhadap kinerja karyawan

Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 1.925 > t_{tabel} 1.693$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial balas jasa ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

d. Variabel Keadilan (X_4)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keadilan terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 1.815 \geq t_{tabel} 1.693$ dapat disimpulkan bahwa secara parsial keadilan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

e. Variabel Waskat (X_5)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara waskat terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} -1.089 > t_{tabel} 1.693$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial waskat tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

f. Variabel Sanksi Hukuman (X_6)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara sanksi hukuman terhadap kinerja

karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 2.542 $\geq t_{tabel}$ 1.693, dapat disimpulkan bahwa secara parsial sanksi hukuman mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

g. Variabel Ketegasan (X7)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara ketegasan terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 2.064 $> t_{tabel}$ 1.693, dapat disimpulkan bahwa secara parsial ketegasan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

h. Variabel Hubungan Kemanusiaan (X8)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara hubungan kemanusiaan terhadap kinerja karyawan Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Cukai, hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 2.382 $\geq t_{tabel}$ 1.693, dapat disimpulkan bahwa secara parsial hubungan kemanusiaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel sanksi hukuman (X_6) sebesar 2.542 dan nilai Beta

sebesar 317 dengan taraf signifikan 0.016 dapat dikatakan mempunyai nilai hitung tertinggi dengan taraf signifikan terkecil, sehingga hipotesis keenam yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan teruji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$

4.9 Pembahasan Data Hasil Penelitian

4.9.1 Analisis Secara Simultan

Menurut (Siagian:305) disiplin dilakukan sebagai bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan terhadap kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang.

Dari hasil analisis regresi linier berganda yaitu antara variabel $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8$ secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y , maka hasilnya dapat dilihat dari data

yang diolah melalui SPSS13.0 for Windows dengan model enter pada tabel model summary bahwa variabel $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8$ dari disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan membandingkan F_{tabel} dengan $df_1 =$ derajat pembilang 8 dan $df_2 =$ derajat penyebut 32 didapat 2.25 untuk taraf 5% dapat dilihat bahwa $F_{hitung} 12.597 \geq F_{tabel} 2.25$ dengan kata lain bahwa pelaksanaan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang.

4.9.2 Analisis Secara Parsial

a. Pengaruh tujuan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang.

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara tujuan dan kemampuan terhadap kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang.

b. Pengaruh teladan pimpinan terhadap kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang.

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara teladan pimpinan terhadap kinerja

karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang. dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah teladan pimpinan.

c. Pengaruh balas jasa terhadap kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang.

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara balas jasa terhadap kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang, dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan balas jasa.

d. Pengaruh keadilan terhadap kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang.

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara keadilan terhadap kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang. Dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan keadilan.

- e. Pengaruh waskat terhadap kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang.

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara waskat terhadap kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang.

- f. Pengaruh sanksi hukuman terhadap kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang.

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara sanksi hukuman terhadap kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang. dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan sanksi hukuman.

- g. Pengaruh ketegasan terhadap kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang.

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara ketegasan terhadap kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya

cukai malang. Dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan ketegasan.

h. Pengaruh hubungan kemanusiaan terhadap kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang.

Berdasarkan analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara hubungan kemanusiaan terhadap kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang. dengan kata lain bahwa salah satu faktor pendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya adalah dengan hubungan kemanusiaan.

4.9.3 Variabel Sanksi Hukuman Yang Paling Dominan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang Nilai t hitung untuk variabel banyak sanksi hukuman sebesar 2.542 dengan taraf signifikan 0.016 dapat dikatakan mempunyai nilai hitung tertinggi dengan taraf signifikan terkecil, sehingga hipotesis yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan teruji dengan taraf α 5%

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sanksi hukuman sumbangan terbesar dalam mempengaruhi kinerja karyawan kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai malang. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh sanksi hukuman lebih kuat mempengaruhi kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian, variabel disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sanksi hukuman (X6).

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan jawaban dari rumusan masalah, hasil analisis dan pembahasan maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Didapat bahwa pelaksanaan efektifitas disiplin kerja dengan variabel Tujuan dan kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas jasa, Keadilan, waskat, sanksi hukum, Ketegasan, dan hubungan Kemanusiaan, yang terjadi pada diri karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien determinan (adjusted R square) sebesar 0.699 (69.9%).
2. Secara parsial seluruh variabel bebas yaitu disiplin kerja (X) juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Terlihat bahwa variabel tujuan dan kemampuan (X1) secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak ada Teladan Pimpinan, Balas jasa, Keadilan, waskat, sanksi hukum, Ketegasan, hubungan Kemanusiaan. Dengan nilai t_{hitung} X1 $-1.362 > t_{tabel}$ 1.694 H_a ditolak dan H_o diterima itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.

Variabel teladan pimpinan (X2) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak ada variabel Tujuan dan kemampuan, Balas jasa, Keadilan, waskat, sanksi hukuman, Ketegasan, hubungan Kemanusiaan. Dengan nilai $t_{hitung} X_2 1.952 \geq t_{tabel} 1.694$ Ha diterima dan Ho ditolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.

Variabel balas jasa (X3) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak ada variabel Tujuan dan kemampuan, Teladan Pimpinan, Keadilan, waskat, sanksi hukum, Ketegasan, hubungan Kemanusiaan. Dengan nilai $t_{hitung} X_3 1.925 \geq t_{tabel} 1.694$ Ha diterima dan Ho ditolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.

Variabel keadilan (X4) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak ada variabel Tujuan dan kemampuan, Teladan Pimpinan, balas jasa, waskat, sanksi hukum, Ketegasan, hubungan Kemanusiaan. Dengan nilai $t_{hitung} X_4 1.815 \geq t_{tabel} 1.694$ Ha diterima dan Ho ditolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.

Variabel waskat (X5) secara parsial tidak mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak ada variabel Tujuan dan kemampuan, Teladan Pimpinan, balas jasa, Keadilan, sanksi hukum, Ketegasan, hubungan Kemanusiaan. Dengan nilai $t_{hitung} X_5 -$

$1.089 < t_{\text{tabel}} 1.694$ H_a ditolak dan H_o diterima itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.

Variabel sanksi hukuman (X_6) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak ada variabel Tujuan dan kemampuan, Teladan Pimpinan, balas jasa, Keadilan, waskat, Ketegasan, hubungan Kemanusiaan. Dengan nilai $t_{\text{hitung}} X_6 2.542 \geq t_{\text{tabel}} 1.694$ H_a diterima dan H_o ditolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.

Variabel ketegasan (X_7) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak ada variabel Tujuan dan kemampuan, Teladan Pimpinan, balas jasa, Keadilan, waskat, sanksi hukum, hubungan Kemanusiaan. Dengan nilai $t_{\text{hitung}} X_7 2.064 \geq t_{\text{tabel}} 1.694$ H_a diterima dan H_o ditolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.

Variabel hubungan kemanusiaan (X_8) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan meskipun tidak ada variabel Tujuan dan kemampuan, Teladan Pimpinan, balas jasa, Keadilan, waskat, sanksi hukum, Ketegasan. Dengan nilai $t_{\text{hitung}} X_8 2.382 \geq t_{\text{tabel}} 1.694$ H_a diterima dan H_o ditolak itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel X dan Y.

3. Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk sanksi hukuman (X_6) sebesar 2.542 dengan taraf signifikan 0.016 dapat

dikatakan memiliki t_{hitung} tertinggi dengan taraf signifikan terkecil, sehingga hipotesis keenam mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan teruji dengan taraf nyata α 5%.

5.2 SARAN

Setelah melakukan pengamatan dan pembahasan maka penyusun ingin memberikan beberapa saran yang dapat bermanfaat dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya cukai Malang. Antara lain:

1. Setelah melihat hasil prosentase karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi yang dikarenakan adanya rasa takut terhadap sanksi hukuman yang ada, yang telah diterapkan oleh perusahaan. Hal itu sudah merupakan hal baik dalam menjalankan disiplin kerja. Akan tetapi, selain itu diharapkan pimpinan juga ikut andil dalam menegakkan disiplin dengan memberikan contoh terhadap para karyawannya, agar para karyawan melakukannya bukan hanya karena rasa takut dengan hukuman tetapi karena adanya kesadaran dari dalam.
2. Begitu juga dengan sedikit ketegasan dari pimpinan dalam menerapkan disiplin kerja kepada karyawan, dan selalu bersikap adil dalam memberikan hukuman. Akan menjadi motivasi mereka untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Attwood, Margaret dan Stuart Dimmock. 1999. *Manajemen Personalia*. Edisi ketiga. Bandung : Penerbit ITB Bandung.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta : Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mankunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jakcson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Salemba Empat.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Marzuki. 1981. *Metodologi Riset*. Yogyakarta : BPFU-UII.
- Mardalis. 2004. *Metode Penelitian, suatu pendekatan proposal*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Priyatno, Duwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. MediaKom. Yogyakarta.
- Riduwan. 2007. *Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat. 2002. *Metodologi Penelitian*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Sukandarruumidi. 2006. *Metodologi Penelitian (petunjuk praktis untuk peneliti pemula)*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

- Sugiyono. 2006. *Metode Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : PT. Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siswanto, Bedjo. 1987. *Manajeme Tenaga Kerja*. Bandung : Penerbit Sinar Baru Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insani.
- Tika, Pabundu. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Unarajdan, Dolet. 2003. *Manajemen Disiplin*. Jakarta : Penerbit PT Grasindo.
- Wahidmurni. 2007. *Manajemen Perubahan Bisnis dari Teori Menuju Data*. Malang : UIN-Malang Press.
- Widyati, Nuning. 2001. *Pelaksanaan Disiplin Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Waktu*. Malang : Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.