



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEDISIPLINAN DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO) KEBUN AJONG
GAYASAN JEMBER**

Oleh:

Dian Tri Wahyuni

080810291080

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2012



**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEDISIPLINAN DAN PENGARUHNYA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO) KEBUN AJONG
GAYASAN JEMBER**

SKRIPSI

**diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi**

**Oleh
Dian Tri Wahyuni
NIM 080810291080**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2012**

DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI

SURAT PERNYATAAN

Nama : Dian Tri Wahyuni
NIM : 080810291089
Jurusan : MANAJEMEN
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEDISIPLINAN DAN
PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA X (PERSERO) KEBUN AJONG
GAYASAN JEMBER.

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian, pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, September 2012

Yang menyatakan,

Dian Tri Wahyuni
NIM 080810291080

PENGESAHAN

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KEDISIPLINAN DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA X (PERSERO) KEBUN AJONG GAYASAN JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dian Tri Wahyuni
NIM : 080810291080
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

19 September 2012

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

1. Ketua : Drs. Didik Pudjo M., MS :
NIP 131627513
2. Sekretaris : Chairul Soleh, SE, M.Si :
NIP 19690306 199903 1 001
3. Anggota : Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D :
NIP 19690329 199303 2 001

Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M.Sc
NIP. 19560831 198403 1 002

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan kepada:

1. Ayahanda Suwarso dan Ibunda Misyani, yang selalu mengiringiku dengan do'a dan kasih sayang;
2. Kakakku Farid Budi Hariyanto, SP dan Arifatul Fitriah Amd. Kep yang penuh cinta dan kasih;
3. Sahabat-sahabatku yang selalu mendukung dan menjadikanku berarti;
4. Almamaterku Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang selalu kubanggakan.

MOTTO

Sesuatu mungkin mendatangi mereka yang mau menunggu, namun hanya didapatkan oleh mereka yang bersemangat mengejarnya

(Abraham Lincoln)

Prestasi tinggi dapat diraih bukan ditentukan oleh institusi pendidikan, melainkan lebih dominan oleh motivasi dan dedikasi itu sendiri

(Bambang Prihantono)

Ingatlah bahwa setiap hari dalam sejarah kehidupan kita ditulis dengan tinta yang tak dapat terhapus lagi

(Thomas Carlyle)

Terus berusaha, yakin dan berfikir positif, karena tidak akan ada pengorbanan yang sia-sia

(Penulis)

RINGKASAN

Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Kebun Ajong Gayasan Jember; Dian Tri Wahyuni, 080810291080; 2012:104 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya manusia merupakan kekuatan untuk menjadikan sebuah perusahaan dapat lebih berkembang. Peran sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu perusahaan telah menggunakan teknologi dan peralatan modern yang serba canggih dan otomatis. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran paling penting dan paling besar kepada perusahaan dan yang menentukan strategi pencapaian tujuan suatu perusahaan. Maka dari itu manajer perlu memperhatikan dan menegakkan kedisiplina karyawan agar mereka mampu mencapai prestasi yang baik.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam pembentukan sumber daya manusia yang lebih produktif.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 100 karyawan bagian produksi pada PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Kebun Ajong Gayasan Jember. Alat analisis yang digunakan adalah analisis Faktor dan Regresi Berganda. Analisis faktor digunakan untuk mereduksi atau meringkas sejumlah faktor, dan regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan atau pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari hasil analisis faktor diperoleh hasil dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pada karyawan bagian produksi PTPN X (persero) Kebun Ajong Gayasan Jember

terbentuk tiga faktor, dimana faktor pertama (pendorong tegaknya disiplin) yaitu : besar kecilnya pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, peraturan yang dapat dijadikan pegangan, pengawasan pimpinan, kebiasaan baik yang mendukung tegaknya disiplin, balas jasa, keadilan, hubungan personal karyawan dengan nilai *loading* antara 0,802 sampai dengan 0,987. Faktor kedua (sikap dan perhatian pimpinan pada karyawan) yaitu: keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan, perhatian kepada karyawan, tujuan dan kemampuan dengan nilai *loading* antara 0,585 sampai dengan 0,764. Faktor ketiga (sanksi) hanya terdiri dari sanksi, dengan nilai *loading* yaitu 0,891. Ketiga faktor ini dinilai menentukan kedisiplinan karyawan.

Hasil regresi linier berganda menunjukkan ada variabel yang tidak berpengaruh atau tidak signifikan, sehingga dilakukan *stepwise regression* untuk mendapatkan hasil terbaik. Faktor pertama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} = 21,503$ dan p-value 0,000, variabel yang termasuk dalam faktor ketiga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai $t_{hitung} = 7,290$ dan p-value 0,000.

SUMMARY

Analysis of Factors Affecting Discipline and Effect on Employee Performance Parts Production at PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Kebun Ajong Gayasan Jember; Dian Tri Wahyuni, 080810291080; 2012:104 pages; Department of Management, Faculty of Economics, University of Jember.

Human resources is important part in a company, which human resources is strenght to be a company get more burgeon. The function of human resources can not trifling about it is existence although a company has already used technology and modern equipment that sophisticated and automatic. That case because human resources has the most important function and big for company and certainty for strategy of success direction in company. Therefor the manager need to pay attention and erect discipline of employee. So that they can good achievement.

The purpose that research to analyze the factors that influenced of discipline, and its influence for employee achievement. Until the result of this research to be able give contribution to company in establishment human resources that more productive.

Technique withdrawal sampel in this research use simple random sampling. Collect data method is doing with scatter of cuesioner for 100 employee in part of production at PT. Perkebunan Nusantara X (persero) Kebun Ajong Gayasan Jember. Analysis instrument that is factor analysis and double linier regression. The factor analysis to reduction or to summarize of factor and regression to know the big of relation or influence of free variable with tied up variable.

From the result of research mention that from resultt for factor analysis receive, the result can know that the factor influenced of discipline to the employee part of production PTPN X (persero) Kebun Ajong Gayasan Jember shaped three factors, where the first factor (propulsion of discipline) namely: big or small present

of compensation, example from the leader, the rule that can become handle, supervision from the leader, a good habit that support the upright of discipline, response of the job, justice, relation of personal employee with loading grade between 0,802 until 0,987. The second factor (attitude and attention from the leader to employee) namely: the leader's bravery in take decision, attention to employee, purpose and ability wit loading grade between 0,589 until 0,764. The third factor is (sanction) only comprise sanction, with loading grade namely 0,891. The third factors can definitely of employee's discipline.

Result of double linier regression mention there the variable that not influential or not significance. So that must to do stepwise regression for get good result. The first factor significance influential to work performance with value $t_{count} = 21,503$ and p-value 0,000, variable that included in third factor significance influential to work performance with value $t_{count} = 7,290$ and p-value 0,000.

PRAKATA

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkah dan rahmatNya, karena tanpaNya tidak ada suatu hajat pun yang dapat terlaksana, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi yang penulis ajukan ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, penulisan skripsi ini tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, akhirnya dengan segala kerendahan hati tidak lupa penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Ibu Dewi Prihatini., SE, MM, Ph.D selaku Dosen Pembimbing Utama yang dengan penuh kesungguhan, perhatian dan kesabaran dalam memberikan semangat, bimbingan, dan saran hingga dapat terselesainya penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Chairul Soleh, M.Si selaku pembimbing II yang dengan segenap perhatian dan kesabarannya telah memberikan semangat, bimbingan, dan saran hingga dapat terselesainya penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Saleh, M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Isti Fadah, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
5. Bapak Djasuli sebagai Manajer PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember yang telah memberikan waktu luang untuk saya melakukan penelitian.
6. Seluruh karyawan bagian produksi PTPN X Kebun Ajong Gayasan Jember yang telah memberikan waktunya untuk mengisi lembar pertanyaan pada kuisioner.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang telah memberikan ilmu sampai akhirnya saya dapat menyelesaikan studi ini.
8. Seluruh Karyawan dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang memberikan waktunya demi kelancaran penelitian ini.

9. Ayahanda Suwarso dan Ibunda Misyani, terima kasih untuk doa yang selalu ada disetiap helaan nafas, untuk cinta dan kasih sayang yang tidak akan bisa digantikan oleh apapun.
10. Kakek H. Hasan Basri dan Almh. Nenek Akmi yang telah mengasuhku dan memanjakanku, semoga Allah membalas segala kebaikan kalian.
11. Kakakku Farid Budi Hariyanto dan Arifatul Fitriah terima kasih atas perhatian, do'a, dan dukungannya.
12. Sahabat-sahabat yang sekaligus menjadi keluarga dan penawar kesedihan selama ini (Normanita, Arina, Ayu, Su'udah, Alfi, Romy, Cholillulah, Taufik, Andri) terima kasih atas segala dukungan dan bantuan yang tak ternilai, semoga persaudaraan serta persahabatan kita tetap terjaga.
13. Keluarga keduaku, Pak Gatot terimakasih atas segala bantuan serta dukungannya selama ini.
14. Motivatorku Teguh Wibowo dan Ismail terima kasih atas waktu, dukungan dan segala perhatiannya selama ini.
15. Teman-teman Manajemen 2008.
16. Semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna baik yang menyangkut aspek materi maupun teknik penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jember, September 2012

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
1.3.1 Tujuan Penelitian	4
1.3.2 Manfaat Penelitian	4
BAB 2. TUNJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	5
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan	6
2.1.3 Cara menegakkan disiplin kerja	9
2.1.4 Prestasi kerja	10
2.1.5 Hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan	11
2.2 Kajian Empiris	12
2.3 Kerangka Konseptual	16

2.4 Hipotesis	16
Bab 3. METODE PENELITIAN	17
3.1 Rancangan Penelitian	17
3.2 Jenis dan Sumber Data	17
3.3 Metode Pengumpulan Data	18
3.4 Populasi dan Sampel	18
3.5 Identifikasi Variabel	18
3.6 Definisi Operasional Variabel	19
3.7 Skala Pengukuran	23
3.8 Uji Normalitas Data	34
3.9 Uji Instrumen	34
3.9.1 Uji Validitas	34
3.9.2 Uji Reliabilitas	35
3.10 Metode Analisis Data	36
3.10.1 Analisis Faktor	36
3.10.2 Regresi Linier Berganda	37
3.11 Uji Asumsi Klasik	37
3.11.1 Uji Heteroskedastisitas	37
3.11.2 Uji Multikolinearitas	38
3.12 Uji Hipotesis	38
3.13 Kerangka Pemecahan Masalah	40
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	42
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	42
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	43
4.1.3 Struktur Organisasi	44
4.1.4 Jumlah Tenaga Kerja	54
4.1.5 Penetapan Jam Kerja	54
4.1.6 Sistem Pembayaran Gaji dan Upah	54
4.1.7 Produk yang Dihasilkan	55
4.1.8 Karakteristik Responden	55

4.2 Hasil Penelitian	58
4.2.1 Deskripsi Variabel	58
4.2.2 Uji Normalitas Data	77
4.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas	78
4.3.1 Uji Validitas	78
4.3.2 Uji Reliabilitas	85
4.4 Analisis Faktor	87
4.5 Regresi Linier Berganda	92
4.5.1 <i>Stepwise Regression</i>	93
4.6. Uji Asumsi Klasik	95
4.5.1 Uji Multikolinearitas	95
4.5.3 Uji Heterokedasitas	95
4.7 Uji Hipotesis	96
4.8 Uji F	98
1.9 Pembahasan	98
1.9.1 Pengaruh Antara Faktor Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja	100
BAB 5. PENUTUP	104
5.1 Kesimpulan	104
5.2 Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	107

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	15
4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Karyawan PTPN X.....	55
4.2 Karakteristik Usia Karyawan PTPN X	56
4.3 Karakteristik Tingkat pendidikan Karyawan PTPN X	57
4.4 Karakteristik Masa Kerja Karyawan PTPN X.....	57
4.5 Deskriptif Variabel Besar Kecilnya Pemberian kompensasi.....	58
4.6 Deskriptif Variabel Keteladanan Pimpinan	60
4.7 Deskriptif Variabel Peraturan yang Dapat Dijadikan Pegangan	61
4.8 Deskriptif Variabel Keberanian Pimpinan Mengambil Keputusan	62
4.9 Deskriptif Variabel Pengawasan Pimpinan	63
4.10 Deskriptif Variabel Perhatian Kepada Karyawan.....	65
4.11 Deskriptif Variabel Kebiasaan Baik yang Mendukung Tegaknya Disiplin.....	66
4.12 Deskriptif Variabel Tujuan dan Kemampuan.....	68
4.13 Deskriptif Variabel Balas Jasa	69
4.14 Deskriptif Variabel Keadilan	71
4.15 Deskriptif Variabel Sanksi.....	72
4.16 Deskriptif Variabel Hubungan Personal Karyawan.....	73
4.17 Deskriptif Variabel Prestasi Kerja	75
4.18 Normalitas data	77
4.19 Validitas Item Pertanyaan Variabel Besar Kecilnya Pemberian kompensasi	78
4.20 Validitas Item Pertanyaan Variabel Keteladanan Pimpinan.....	79
4.21 Validitas Item Pertanyaan Variabel Peraturan yang dapat Dijadikan Pegangan.....	79
4.22 Validitas Item Pertanyaan Variabel Keberanian Pimpinan Mengambil Keputusan	80
4.23 Validitas Item Pertanyaan Variabel Pengawasan Pimpinan	80
4.24 Validitas Item Pertanyaan Variabel Perhatian Kepada Karyawan	81

4.25 Validitas Item Pertanyaan Variabel Kebiasaan Baik yang Mendukung Tegaknya Disiplin.....	82
4.26 Validitas Item Pertanyaan Variabel Tujuan dan Kemampuan.....	82
4.27 Validitas Item Pertanyaan Variabel Balas Jasa.....	83
4.28 Validitas Item Pertanyaan Variabel Keadilan.....	83
4.29 Validitas Item Pertanyaan Variabel Sanksi	84
4.30 Validitas Item Pertanyaan Variabel Hubungan Personal Karyawan	84
4.31 Validitas Item Pertanyaan Variabel Prestasi kerja.....	85
4.32 Reliabilitas Instrumen Penelitian	86
4.33 Nilai <i>KMO and Barlett's Test</i>	87
4.34 Nilai <i>communalities</i>	88
4.35 Nilai Ekstraksi Faktor	89
4.36 Nilai rotated component matrix	90
4.37 Nilai Ekstraksi Faktor	90
4.38 Hasil Koefisien Regresi Berganda.....	92
4.39 Hasil koefisien <i>stepwise regression</i>	94
4.40 Hasil Adjusted R Square.....	94
4.41 Nilai VIF dan TOL	95
4.42 Pengujian Heterokedasitas	96
4.43 Nilai Pengujian Hipotesis (X_1)	96
4.44 Nilai Pengujian Hipotesis (X_3)	97
4.45 Nilai Uji F.....	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian.....	16
3.1 Kategorisasi Variabel Besar Kecilnya Pemberian kompensasi	24
3.2 Kategorisasi Variabel Keteladanan Pimpinan	25
3.3 Kategorisasi Variabel Peraturan yang Dapat Dijadikan Pegangan.....	26
3.4 Kategorisasi Variabel Keberanian Pimpinan Mengambil Keputusan	26
3.5 Kategorisasi Variabel Pengawasan Pimpinan.....	27
3.6 Kategorisasi Variabel Perhatian Kepada Karyawan	28
3.7 Kategorisasi Variabel Kebiasaan Baik yang Mendukung Tegaknya Disiplin.....	29
3.8 Kategorisasi Variabel Tujuan dan Kemampuan	29
3.9 Kategorisasi Variabel Balas Jasa	30
3.10 Kategorisasi Variabel Keadilan	31
3.11 Kategorisasi Variabel Sanksi	32
3.12 Kategorisasi Variabel Hubungan Personal Karyawan.....	32
3.13 Kategorisasi Variabel Prestasi Kerja	33
3.14 Kerangka Pemecahan Masalah	40
4.1 Struktur Organisasi	44
4.2 Kategorisasi Variabel Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi	59
4.3 Kategorisasi Variabel Keteladanan Pimpinan	60
4.4 Kategorisasi Variabel Peraturan yang Dapat Dijadikan Pegangan.....	62
4.5 Kategorisasi Variabel Keberanian Pimpinan Mengambil Keputusan	63
4.6 Kategorisasi Variabel Pengawasan Pimpinan.....	64
4.7 Kategorisasi Variabel Perhatian Kepada Karyawan	66
4.8 Kategorisasi Variabel Kebiasaan Baik yang Mendukung Tegaknya Disiplin.....	67
4.9 Kategorisasi Variabel Tujuan dan Kemampuan	69
4.10 Kategorisasi Variabel Balas Jasa	70
4.11 Kategorisasi Variabel Keadilan	71
4.12 Kategorisasi Variabel Sanksi	73

4.13 Kategorisasi Variabel Hubungan Personal Karyawan.....	74
4.14 Kategorisasi Variabel Prestasi Kerja	76

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran

- 1 Data Kuesioner
- 2 Uji Normalitas Data
- 3 Uji Validitas
- 4 Uji Reliabilitas
- 5 Analisis Faktor
- 6 Regresi Linier Berganda dan *Stepwise Regression*
- 7 Uji Multikolonieritas
- 8 Uji Heterokedasitas