PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KUALITAS KERJA PADA BAGIAN REGIONAL OFFICE PT. PINANG WITMAS SEJATI DESA MANGSANG KECAMATAN BAYUNG LENCIR KABUPATEN MUSI BANYUASIN

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Disusun Oleh :

Nama : Tri Widodo
NPM : 184041040
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
TAHUN 2020

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KUALITAS KERJA PADA BAGIAN REGIONAL OFFICE PT. PINANG WITMAS SEJATI DESA MANGSANG KECAMATAN BAYUNG LENCIR KABUPATEN MUSI BANYUASIN

Nama : TRI WIDODO
NPM : 184041040

Menyetujui :

Tanggal, 2020	Tanggal, 2020
Pembimbing I	Pembimbing II
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE. MM	**Dr. H. Marwan Sofie, SE, MM**

Palembang, …….. 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE. MM

CS pindai dengan CamScanner

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	**TRI WIDODO**
NPM	:	184041040
Program Studi	:	Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	:	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Pada Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.

2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dam sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sabar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, April 2020
Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
77935AHF383152246
6000
ENAM RIBU RUPIAH

TRI WIDODO

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING..... ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI iii
ABSTRAK iv
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR GAMBAR xii
RIWAYAT HIDUP xiii
SURAT PERNYATAAN xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 9
C. Pembatasan Masalah 10
D. Perumusan Masalah 11
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis 14
1. Kinerja 14
2. Kualitas Kerja 21
3. Disiplin Kerja 30
B. Hasil Penelitian Lain Yang Relevan 37
C. Kerangka Berpikir 42
D. Hipotesis Penelitian 45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian 46

B. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling..... 47

C. Rancangan Penelitian 48

D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel..... 48

E. Instrumen Penelitian 52

F. Teknik Analisis Data 53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian 60

B. Pembahasan..... 74

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan 79

B. Implikasi..... 81

C. Saran..... 82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1	Data Keterlambatan Penyelesaian Pekerjaan	6
Tabel 2	Data Absensi Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin (nonmesin) Bulan Juli s/d Desember 2019.....	7
Tabel 3	Rekapitulasi Hasil Penilaian Kualitas Kerja Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin (2018-2019).....	8
Tabel 4	Hasil Penelitian Lain Yang Relevan	37
Tabel 5	Jadwal Penelitian.....	46
Tabel 6	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja	49
Tabel 7	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja	50
Tabel 8	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kualitas Kerja.....	51
Tabel 9	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 10	Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Menurut Pendidikan.....	61
Tabel 11	Data statistik jawaban responden	62
Tabel 12	Data distribusi frekuensi variabel kinerja.....	63
Tabel 13	Data distribusi frekuensi variabel Kualitas Kerja	64
Tabel 14	Data distribusi frekuensi variabel Disiplin Kerja.....	65
Tabel 15	Indikator Dengan Loading Factor Rendah.....	68
Tabel 16	Loading Factor Model Final.....	70
Tabel 17	Composite Reliability dan Cronbach Alpha.....	71
Tabel 18	Path Coefficients	72

Tabel 19 Data Indirect Effects..... 73

Tabel 20 Nilai R-Square (R^2) 74

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 1	Model Penelitian	45
Gambar 2	Model SEM – PLS	59
Gambar 3	Diagram Batang Variabel Kinerja	63
Gambar 4	Diagram Batang Variabel Kualitas Kerja	64
Gambar 5	Diagram Batang Variabel Disiplin Kerja.....	65
Gambar 6	Full Model Setelah Dikalkulasikan 1.....	67
Gambar 7	Full Model Setelah Dikalkulasikan 2.....	68
Gambar 8	Full Model Setelah Dikalkulasikan 3.....	69
Gambar 9	Hasil uji T-Statistik Antar Variabel	72
Gambar 10	Diagram Jalur Variabel	81

ABSTRAK

TRI WIDODO, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Pada Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE. MM dan Bapak Dr. H. Marwan Sofie, SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Pada Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin baik secara langsung Maupun secara tidak langsung. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 54 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sampling Jenuh* yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Sejalan dengan pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini mengambil keseluruhan jumlah populasi yaitu sebanyak 54 orang sebagai data penelitian. Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS), dengan cara Menilai outer model atau measurement model dan Menilai inner model atau struktural model.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). hasil nilai (P-Value) 0,000 < 0,05, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja (Z). hasil nilai (P-Value) 0,000 < 0,05,, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan. Kualitas Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). hasil nilai (P-Value) 0,000 < 0,05,, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Kualitas Kerja terhadap kinerja Karyawan. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Kualitas Kerja sebagai variabel mediasi atau variabel perantara dibuktikan dengan melihat tabel di atas dengan nilai P Values sebesar 0,002. Nilai R^2 untuk variabel laten Kualitas kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,896, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi Kualitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Disiplin Kerja) sebesar 89,6 % sedangkan sisanya sebesar 10,4 % dijelaskan oleh variabel lain dan nilai R2 untuk variabel laten kinerja sebesar 0,912, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen sebesar 91,2% sedangkan sisanya sebesar 8,8 % dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

Saran untuk Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin. Dari model yang dibangun pada penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat disarankan kepada Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin. Untuk program peningkatan kinerja. Dari 2 variabel yang digunakan untuk melihat pengaruh terhadap kinerja, yaitu Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja, peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lainya terhadap kinerja Karyawan selain kedua variabel tersebut untuk menemukan karakter dan perilaku Karyawan di Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin. yang berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja, dan hasil pada penelitian ini juga sangat mungkin berbeda untuk fokus (variabel) yang lain .

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kualitas Kerja, Kinerja

ABSTRACT

TRI WIDODO, The Effect of Work Discipline on Performance Through the Employee Quality of the Regional Office of PT. Pinang Witmas Sejati, Mangsang Village, Bayung Lencir District, Musi Banyuasin Regency under the guidance of Mr. Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE. MM and Mr. Dr. H. Marwan Sofie, SE, MM

This study aims to determine and prove the Effect of Work Discipline on Performance Through the Employee Quality of Regional Offices of PT. Pinang Witmas Sejati, Mangsang Village, Bayung Lencir District, Musi Banyuasin Regency both directly and indirectly. This research was conducted at PT. Pinang Witmas Sejati, Mangsang Village, Bayung Lencir District, Musi Banyuasin Regency. The study population was all employees of the Regional Office Section of PT. Pinang Witmas Sejati, Mangsang Village, Bayung Lencir District, Musi Banyuasin Regency, amounting to 54 people. Sampling in this study uses the Saturated Sampling technique that is taking the sample as a whole from the total population. In line with the opinion above, then in this study took the total population of 54 people as research data. Data analysis was performed using the Partial Least Square (PLS) method, by assessing the outer model or measurement model and assessing the inner model or structural model.

The results of this study indicate that, Work Discipline (X) has a positive and significant effect on performance (Y). the result value (P-Value) 0,000 <0.05, so it was concluded that there is a significant influence of work discipline on Employee Performance. Work Discipline (X) has a positive and significant effect on Work Quality (Z). the result value (P-Value) 0,000 <0.05 ,, so that it was concluded that there was a significant influence of Work Discipline on Employee Quality of Work. Work Quality (Z) has a positive and significant effect on performance (Y). the results of the value (P-Value) 0,000 <0.05 ,, so that it was concluded there was a significant influence of Work Quality on Employee performance. Work Discipline on the Performance of the Regional Office of PT. Pinang Witmas Sejati, Mangsang Village, Bayung Lencir Subdistrict, Musi Banyuasin Regency has an indirect effect on Work Quality as a mediating variable or intermediate variable as evidenced by looking at the table above with a P Values value of 0.002. R2 value for latent variables Work quality as a mediating variable is 0.896, which means that the value identifies that variations in work quality can be explained by exogenous latent variables (Work Discipline) of 89.6% while the remaining 10.4% is explained by other variables and values R2 for the latent variable of performance is 0.912, which means that the value identifies that the variation in performance can be explained by an exogenous variable of 91.2% while the remaining 8.8% is explained by a variable not contained in the study.

Suggestions for the Regional Office of PT. Pinang Witmas Sejati, Mangsang Village, Bayung Lencir District, Musi Banyuasin Regency. From the model built in this study, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested to the Regional Office of PT. Pinang Witmas Sejati, Mangsang Village, Bayung Lencir District, Musi Banyuasin Regency. For performance improvement programs. Of the 2 variables used to see the effect on performance, namely Work Discipline and Quality of Work, researchers can then examine the other variables on employee performance in addition to the two variables to find employee character and behavior in the Regional Office of PT. Pinang Witmas Sejati, Mangsang Village, Bayung Lencir District, Musi Banyuasin Regency. which has a significant positive effect on performance, and the results in this study are also very likely to be different for other focus (variables).

Keywords: Work Discipline, Quality of Work, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seperti kita ketahui keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi dapat kita lihat pada sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut, tujuan dari perusahaan itu sendiri untuk mendapatkan laba serta berkembang. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus dapat mengelolah dan memanfaatkan sumber-sumber yang akan digunakan. Manusia sebagai anggota organisasi mengupayakan agar kehidupan organisasi tetap berlangsung dan berkembang untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Maju mundurnya suatu organisasi, baik perusahaan maupun lembaga pemerintahan ditentukan oleh peran manajemen dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa fungsi manajemen merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi. Dewasa ini, berbagai kemajuan pesat terus berkembang dan ini berarti operasional organisasi menjadi kian kompleks. Peranan manajemen adalah mengkombinasi faktor-faktor produksi, misalnya : dana, mesin dan manusia. Fungsi-fungsi manajemen itu sendiri dikemukakan oleh beberapa ahli yang bila dipelajari materi-materi yang dikemukakan adalah sama.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Kinerja sebagai perwujudan perilaku karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan perusahaan. Hasibuan (dalam Annisa Pratiwi 2014:14) kinerja adalah suatu hasil

kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan yang belum optimal merupakan kendala yang sering terjadi hampir di setiap perusahaan begitupun halnya yang terjadi di bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati yang pada tahun 2019 mulai terjadi penurunan kinerja sejak satu tahun yang lalu. Fenomena pada masalah penurunan kinerja tersebut dialami oleh karyawan pada bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati adalah penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurang maksimalnya kemampuan dan motivasi pada karyawan bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati membuat hasil kinerja dan laporan pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan

Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana menanamkan kesadaran akan pentingnya kedisiplinan dalam bekerja untuk dapat mencapai tujuan yaitu kinerja karyawan yang tinggi. Moenir (dalam Annisa Pratiwi, 2014:19) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, diharapkan seorang karyawan akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara efektif dan efisien serta tepat pada waktu yang telah ditentukan. Semakin bagus kinerja karyawan, maka akan melahirkan kualitas kerja yang semakin bagus. Menurut Heizer dan Render (dalam Susiati Purwating Utami, 2014:17) bahwa kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan pelanggan.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan. Mengingat begitu pentingnya peranan disiplin kerja bagi para karyawan, diharapkan para karyawan harus selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja. Sebagaimana kutipan pernyataan Mangkunegara (2011:52) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu untuk mendapatkan hasil kerja dapat tercapai secara maksimal maka karyawan harus mempunyai kinerja yang baik. Kinerja yang baik, hasil yang didapatkan juga baik. Kinerja karyawan yang optimal akan memberikan pengaruh yang besar terhadap keberhasilan proses pelaksanaan pekerjaan.

Permasalahan atau gejala dari penelitian ini antara lain adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu terindikasi pada laporan kehadiran karyawan yang rendah pada pelaksanaan Apel pagi dan sore. Hal tersebut telah lama disosialisasikan, namun belum mendapat tanggapan yang baik, sehingga kebiasaan tersebut seakan hal yang lumrah dilakukan. Hal ini juga dapat disebabkan tidak maksimalnya pemberian tugas yang jelas pada karyawan sehingga partisipasi karyawan tidak maksimal. Salah satu faktor penting yang dapat mendorong kualitas kerja karyawan menjadi optimal yaitu adanya Disiplin kerja. Hasibuan (2011:92) dalam penelitian Utomo (2010) menyatakan bahwa

Disiplin adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan tindakan karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya. Proses pemberian dorongan yang dilakukan kepada karyawan supaya dapat bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

PT. Pinang Witmas Sejati adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang Perkebunan Kelapa Sawit dan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit. Pada tahun 1996 PT Pinang Witmas Sejati mulai merintis pembukaan lahan perkebunan aliran air berupa parit-parit kecil, pembatas jalan dan lahan lahan lainnya, termasuk Perumahan Karyawan, Masjid tempat beribadah agama Islam, pembangunan sarana belajar anak karyawan yaitu SD PT. Pinang Witmas Sejati. Disamping itu juga mempunyai fasilitas mendukung pekerjaan seluruh karyawan mulai dari Kantor Regional Office, Kantor Divisi, Gudang Induk, dan Gudang setiap Divisi. Lokasi Kantor Regional Office PT Pinang Witmas Sejati berada di desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan dan lokasi Pabrik Kelapa Sawit PT Pinang Witmas Sejati berada di Desa Muara Merang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin Provinsi Sumatera Selatan. Adapun luas lahan perkebunan PT Pinang Witmas Sejati yaitu seluas 14.980,48 Ha yang terdiri dari luas lahan ditanami sawit 14.105,91 Ha, luas Pabrik Kelapa Sawit 29,84 Ha, luas perumahan karyawan 123,96 Ha, luas parit dan jalan 641,31 Ha dan luas lahan yang tidak bisa di tanam kelapa sawit yaitu seluas 79,47 Ha.

Visi PT. Pinang Witmas Sejati yaitu menjadi perkebunan kelapa sawit terbaik dan berkelanjutan dan Misi PT. Pinang Witmas Sejati yaitu memberikan

layanan terbaik untuk meningkatkan Stakeholder (para pemangku kepentingan) dan kesejahteraan pemegang saham serta pekerja, meningkatkan pertumbuhan produksi TBS (tandan buah segar) yang menghasilkan CPO dan Kernel secara optimal berkesinambungan dengan melakukan kinerja terbaik dalam menjalankan kegiatan operasional kebun dan pabrik dengan menerapkan sistem terbaik atau GMP *(Good Manufacturing Practice)* terintegrasi terkoordinasi dan serta didukung sumberdaya kompetensi, selalu berinovasi dan berkreasi dalam mencapai hasil kerja terbaik serta membina hubungan baik dengan pemberi kerja mitra kerja masyarakat sekitar dan stakeholder lainnya.

Dengan berbagai dinamika yang terjadi, secara kontekstual harapan sebagaimana dijelaskan diatas belum sepenuhnya terwujud sehingga optimalisasi kinerja karyawan bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Berdasarkan observasi awal peniliti di bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati menunjukkan masih banyak karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Kinerja yang rendah terlihat dari ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Berikut ini data tentang keterlambatan penyelesaian pekerjaan:

Tabel 1
Data Keterlambatan Penyelesaian Pekerjaan

Bulan	Target Waktu (hari)	Realisasi waktu (hari)	Keterlambatan (hari)
Juli	28	29	1
Agustus	27	30	3
September	27	29	2
Oktober	26	29	3
Nopember	26	28	1

Desember	26	30	4

Sumber: PT. Pinang Witmas Sejati, 2019

Dari tabel diatas diketahui selama 6 bulan terakhir pada tahun 2019 bahwa terjadi keterlambatan penyelesaian tugas, hal ini dikarenakan karyawan sulit berkonsentrasi pada pekerjaannya dan sikap karyawan yang kurang disiplin. Perilaku tersebut sangat merugikan perusahaan, dan hasilnya karyawan tersebut tidak memenuhi target output produksi yang ditetapkan perusahaan.

Perusahaan harus mampu mengoptimalkan dalam pengelolaan semua sumber daya yang dimilikinya tersebut, agar perusahaan dapat terus beroperasi, maka perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan disiplin kerja agar karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut dapat bekerja dan mentaati semua peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Disiplin 7 kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, kepatuhan terhadap pimpinan dan ketaatan karyawan terhadap peraturan. Berikut rekapitulasi data absensi Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin bulan Juli s/d Desember 2019 dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2
Data Absensi Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin (nonmesin) Bulan Juli s/d Desember 2019

Bulan	Alpha	Sakit	Izin
Juli	31	16	3
Agustus	29	13	1

September	22	18	5
Oktober	33	12	1
Nopember	24	9	6
Desember	32	11	5

Sumber: PT. Pinang Witmas Sejati, 2019

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan terjadi peningkatan ketidakhadiran Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin terutama dengan keterangan alpha. Masih adanya karyawan yang tidak masuk kerja dengan keterangan izin sehingga jarang yang memiliki hari kerja penuh. Dengan adanya karyawan tidak berdisiplin, hal itu akan berdampak pada kinerjanya yang semakin menurun.

Begitu juga dengan kualitas Kualitas kerja yang masih rendah dapat dilihat dari kurangnya mengoptimalkan potensi diri seperti dalam pelaporan yang tidak selesai tepat waktu padahal kalau dikerjakan dapat selesai dengan tepat, Berikut ini Rekapitulasi Hasil Penilaian Kualitas Kerja Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin selama enam bulan terakhir tahun 2019.

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Penilaian Kualitas Kerja Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin (2018-2019)

Unsur - Unsur	Tahun 2018		Tahun 2019	
	Nilai	Ket	Nilai	Ket

Efektivitas	82	Baik	73	Cukup
Efesiensi	75	Cukup	80	Baik

Sumber: PT. Pinang Witmas Sejati, 2019

Apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan oleh tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena masih adanya karyawan yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya, masih ada karyawan yang tidak menandatangani absensi karyawan, masih ada karyawan yang terlambat memasuki jam kerja, masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan. Tidak maksimalnya pemberian tugas yang jelas pada karyawan sehingga partisipasi karyawan tidak maksimal. Kualitas kerja yang masih rendah dapat dilihat dari kurangnya mengoptimalkan potensi diri seperti dalam pelaporan yang tidak selesai tepat waktu padahal kalau dikerjakan dapat selesai, kemudian hasil kerja yang tidak optimal yaitu tidak sesuai dengan intruksi pimpinan, proses kerja juga kurang yang dapat dilihat dari laporan dan pertanggung jawaban kegiatan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari belum lengkapnya bukti laporan-laporan administrasi perkantoran sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan antusiasme masih kurang yaitu kurangnya mengindahkan saran atau masukan dari rekan kerja dan pimpinan dan sering terjadi data yang dihasilkan kurang akurat, beberapa orang yang meminta data dan laporan kurang ditanggapi dan tidak ramah dalam memberikannya.

Dari penjelasan diatas, maka untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Berdampak Pada Kualitas Kerja Karyawan dapat dilakukan melalui penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap**

Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Pada Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin".

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati antara lain :

1. Rendahnya kinerja karyawan karena kurang maksimalnya kemampuan dan motivasi pada karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati membuat hasil kinerja dan produksi terus menurun sehingga hasil produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan
2. Tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena masih adanya karyawan yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya, masih ada karyawan yang tidak menandatangani absensi karyawan, masih ada karyawan yang terlambat memasuki jam kerja, masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan.
3. Tidak maksimalnya pemberian tugas yang jelas pada karyawan sehingga partisipasi karyawan tidak maksimal.
4. Kualitas kerja yang masih rendah dapat dilihat dari kurangnya mengoptimalkan potensi diri seperti dalam pelaporan yang tidak selesai tepat waktu padahal kalau dikerjakan dapat selesai,

5. Hasil kerja yang tidak optimal yaitu tidak sesuai dengan intruksi pimpinan, proses kerja juga kurang yang dapat dilihat dari laporan dan pertanggung jawaban kegiatan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari belum lengkapnya bukti laporan-laporan administrasi perkantoran sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan antusiasme masih kurang yaitu kurangnya mengindahkan saran atau masukan dari rekan kerja dan pimpinan dan sering terjadi data yang dihasilkan kurang akurat, beberapa orang yang meminta data dan laporan kurang ditanggapi dan tidak ramah dalam memberikannya.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterabatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Pada Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

D. Perumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin?

2. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin?
3. Apakah ada Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin?
4. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja melalui Kualitas Kerja Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui dan membuktikan pengaruh :

(a) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin?

(b) Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin?

(c) Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir

(d) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja melalui Kualitas Kerja Karyawan Bagian Regional Office PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin?

2. Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya bagi :

(a) Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Pada Bagian Regional PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

(b) Sebagai sumbangan bagi PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin untuk lebih memperhatikan Disiplin dalam pengembangan sumber daya manusia sehingga kinerja serta kualitas kerja benar-benar ditingkatkan dan pedoman untuk menyusun rencana pembangunan dan pembinaan sumber daya manusia.

(c) Secara teoritis :

1) Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah Disiplin Kerja dengan Kinerja serta Kualitas Kerja.
2) Dapat dijadikan sebagai salah satu bahan referensi bagi pihak yang ingin melakukan kajian lebih lanjut.
3) Sebagai salah satu input atau masukan bagi PT. Pinang Witmas Sejati Desa Mangsang Kecamatan Bayung Lencir Kabupaten Musi Banyuasin.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Riset Sumber Daya Manusia dalam organisasi, Edisi Revisi,* PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Pratiwi, Annisa., 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telekomunikasi Indonesia,Pekalongan*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Casmita. 2013. *Kontribusi Kualitas Kerja*. Bandung : PPS UPI.

Dharma 2014. *Dasar-Dasar Prilaku Organisasi*, Andi Offset, Yogyakarta.

Dessler, Gary. 2014. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.

Gomes Faustino Cardos, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.

Griffin. 2013, Human Resources Management, Salemba Empat, Jakarta

Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Haryono, Siswoyo, 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Unanti, Palembang.

Hodgetts, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Handoko, 2013. *Prilaku Keorganisasian*, BPFE, Yogyakarta.

Heidjrachman dan Suad Husnan, 2013. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE.

Hardjosoedarmo, Soewarso, (2013), *Total Quality Management*, ANDI, Yogyakarta.

Hadari, Nawawi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.

Henry, Simamora, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sekolah Tingi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta

Irianto, Yoyon Bahtiar. 2011. *Kebijakan Pembaruan Pendidikan*. Jakarta: P.T. Raja Grafindo Persada.

Kartono, Kartini, 2014. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produk*, Jakarta. Bumi Aksara

Muchdarsyah, Sinungan 2012. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta

Maryoto, Susilo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogjakarta.

Soelaiman, Sukmalana. 2015. *Langkah dan Kebijakan Evaluasi Kinerja*, Universitas Tridinanti Palembang.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung : Alfabeta.

Siagian, Sondang, 2012. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung. Jakarta.

Soejono, 2013. *Sistem dan Prosedur Kerja.* Bumi Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti. 2011. *Reformasi Administrasi Publik Reformasi Birokrasi*. Bandung : CV Mandar Maju.

Thomson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Salemba Empat, Jakarta.

Terry, 2013. *Prilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.