

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Kasus Bagian *Finance* Khusus Perpajakan PT Chevron Pacific Indonesia
Rumbai – Pekanbaru)**

Oleh:

Friska Rismauli Silalahi

friskasilalahi800@yahoo.com

Pembimbing: Drs. Kasmiruddin, M.Si

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis - Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau**

**Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293-
Telp/fax. 0761-63277**

Abstract

This research was conducted in PT. Chevron Pacific Indonesia tassel pekanbaru (finance part special case of taxation). The purpose of this study to determine whether the work discipline effect on employee performance. The benefits of research to increase knowledge and insight about the author of the work discipline, especially its influence on employee performance PT. Chevron Pacific Indonesia tassel Pekanbaru.

The data analysis technique used is quantitative analysis, statistical test is a simple linear regression analysis. Where there were 24 respondents or samples using census. Data used in this study is primary data and secondary data obtained through the study documentation and goesioner the measurement using a likert scale and statistically processed with the program SPSS 16.0 for windows, that the t test and the coefficient determinant (R^2).

Based on the significant test (t-test) can be seen that the variables are partially positively influence and no significant effect on employee's performance at PT. Chevron Pacific Indonesia tassel pekanbaru (a special case of part finance taxation). Determinan coefficient (R^2) value of 0,732 means that the variable is able to explain the work discipline of employee performance by 73,2% and remaining 26,8% is influenced by other factors beyond the research.

Keywords : Discipline and Work Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya.

Karyawan merupakan unsur penting dalam perusahaan dan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi sehingga keberadaannya harus diperhatikan agar karyawan bekerja secara maksimal untuk mengembangkan dirinya dan mampu mengembangkan perusahaan. Karyawan memiliki perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda didalam perusahaan. Karyawan bukanlah mesin dan uang yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai serta diatur sepenuhnya dalam mencapai tujuan perusahaan, melainkan asset berharga perusahaan yang harus dipelihara dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Pimpinan pada semua perusahaan wajib menaruh perhatian pada pengelola sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif mengharuskan pimpinan menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan karyawan agar tercapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja perusahaan. Para pimpinan harus mencari berbagai kiat untuk meningkatkan kepuasan karyawan,

komitmen, keterlibatan dalam kehidupan organisasi, memperbaiki kualitas kondisi kerja dan efisiensi serta produktivitas karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Suatu perusahaan yang digolongkan berhasil senantiasa mampu meningkatkan produktifitas karyawannya, tetapi ini tergantung pada karyawan tersebut apakah sudah bekerja secara efektif atau belum.

Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan suatu perusahaan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan. "Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal." Dengan adanya disiplin, maka karyawan akan taat dalam bekerja sehingga prestasi kerjanya juga ikut meningkat dan tujuan dari organisasi perusahaan bisa tercapai. Untuk menjalankan kedisiplinan karyawan maka perlu ditetapkan peraturan yang harus dipatuhi oleh para karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan kata lain kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Perkembangan PT. Chevron Pasific Indonesia kasus bagian *Finance* khusus perpajakan mengalami peningkatan. Hal ini bisa dilihat dari perusahaan yang memberikan perlindungan terhadap resiko yang datang secara tidak diduga. Menyadari hal tersebut PT. Chevron Pasific Indonesia berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi para karyawannya. Adapun perlindungan yang diberikan oleh PT. Chevron Pasific

Indonesia bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap resiko-resiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya resiko-resiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh perusahaan dan karyawan.

PT. Chevron Pacific Indonesia (CPI) Bagian *Finance* Khusus Perpajakan adalah salah satu kontraktor bagi hasil (*Production Sharing Contract*) yang beroperasi di Sumatera. PMK RI No. 11/PMK 03/2005 yaitu tentang penunjukan kontraktor perjanjian kerjasama perusahaan Pertambangan minyak dan gas bumi untuk memungut, menyetor dan melaporkan Pajak Pertambahan Nilai dan Pajak Penjualan Barang Mewah beserta tata cara Pemungutan, Penyetoran dan Pelaporan. Saat ini PT Chevron Pacific Indonesia merupakan salah satu bagian dari perwakilan Chevron di Indonesia yaitu IBU (*IndoAsia Business Unit*). Selain PT CPI, terdapat PT Unocal yang bergabung dengan IBU pada tanggal 11 Agustus 2005.

Disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan yang terdiri dari disiplin waktu dan disiplin sikap. Sebagian dari disiplin waktu dapat dilihat dari daftar absensi karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai – Pekanbaru sebagai berikut:

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan Pada PT.
Chevron Pacific Indonesia
Bagian Finance Khusus Perpajakan
Dan Persentase Disiplin Kerja
Tahun 2009 s/d 2013

Tahun	Jmlh Karyawan	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Absensi/Kasus	Persentase (%)
2009	20	223	4460	192	4.30
2010	17	220	3740	204	5.45
2011	18	218	3996	200	5.00
2012	20	221	4420	228	5.16
2013	24	222	5328	283	5.31

Sumber: PT. Chevron Pacific Indonesia

Dari tabel diatas dapat kita ketahui sebagian gambaran dari disiplin kerja pada karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai Tahun 2009 s/d 2013. Pada tahun 2009 terjadi 192 kasus dari 20 orang karyawan dengan total hari kerja 4460 hari atau 4.30%. Pada tahun 2010 terjadi 204 kasus dari 17 orang karyawan dengan total hari kerja 3740 hari atau 5.45%. Pada tahun 2011 terjadi 200 kasus dari 18 orang karyawan dengan total hari kerja 3996 hari atau 5.00%. Pada tahun 2012 terjadi 228 kasus dari 20 orang karyawan dengan total hari kerja 4420 hari atau 5.16%. pada tahun 2013 terjadi 283 kasus dari 24 orang karyawan dengan total hari kerja 5328 hari atau 5.31%. Berdasarkan data tersebut maka dapat dilihat bahwa tingkat disiplin belum sepenuhnya tercapai atau terdapat penurunan kedisiplinan.

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib, mentaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktifitas perusahaan. Dan untuk itu perlulah rasanya untuk mewujudkan pelaksanaan disiplin

kerja agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat.

Untuk penilaian prestasi kerja pada PT. Chevron Pacific Indonesia Kasus Bagian *Finance* Khusus Perpajakan dalam periode 5 tahun terakhir dari tahun 2009 s/d 2013 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Daftar Keberhasilan/Prestasi Kerja
pada PT. Chevron Pacific Indonesia
Kasus Bagian *Finance* Khusus
Perpajakan
Tahun 2009 s/d 2013

No	Thn	Pr ak eri n	C O O P	Lo gg er In voi ce	Ta x Ad m	Ta x Pr oc es	Ta x Ac co un t	G. L Tax Proces	T.L Op.T ax	(%) /Th n
1	2009	80	75	77	82	80	70	75	70	76.1 2%
2	2010	74	60	76	64	65	78	70	65	69%
3	2011	60	90	78	69	79	88	80	78	77.7 5%
4	2012	80	80	80	80	70	80	80	80	78.7 5%
5	2013	70	80	77	70	60	80	78	70	73.1 2%
Persentase Perdimensi		72. 8	77	77. 6	73	70. 8	79. 2	76.6	72.6	74.9 5%

Sumber: PT. Chevron Pacific Indonesia

Keterangan:

- 1-25 :Kurang
- 26-50 :Cukup
- 51-75 :Baik
- 76-100 :Sangat Baik

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil prestasi kerja PT. Chevron Pacific Indonesia Kasus Bagian *Finance* Khusus Perpajakan. Pada tahun 2009 persentase prestasi atau rata-ratanya ialah 76.12%. Pada tahun 2010 persentase prestasi atau rata-ratanya ialah 69%. Pada tahun 2011 persentase prestasi atau rata-ratanya ialah 77.75%. Pada tahun 2012 persentase prestasi atau rata-ratanya ialah 78.75%. Pada tahun 2013 persentase prestasi atau rata-ratanya ialah 73.12%. sedangkan untuk keseluruhan prestasi kerja selama 5 tahun ialah 74.95%.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN (Kasus Bagian *Finance*
Khusus Perpajakan PT. Chevron Pacific
Indonesia Rumbai – Pekanbaru).**

Rumusan Masalah

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan melakukan penilaian prestasi kerja karyawan. Dari hasil penilaian dapat dilihat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis menarik perumusan masalah sebagai berikut:

“Seberapa Besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Kasus Bagian *Finance* Khusus Perpajakan PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai – Pekanbaru).

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang penulis lakukan adalah Untuk mengetahui Disiplin Kerja Karyawan, Untuk mengetahui Prestasi Kerja Karyawan dan Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Kasus Bagian *Finance* Khusus Perpajakan PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai – Pekanbaru).

METODE PENELITIAN

Data dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer adalah data yang didapat langsung dari sample yang telah terpilih dalam penelitian ini, data yang diperoleh langsung dari sampel ini berupa tanggapan anggota pekerja mengenai pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja pada disiplin kerja Karyawan (Kasus Bagian *Finance* Pt. Chevron Pasific Indonesia Rumbai – Pekanbaru).
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari perusahaan, berupa sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, aktivitas perusahaan, jumlah anggota pekerja, visi dan misi serta aktifitas pekerja.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dipakai dalam hal ini adalah :

- a. Teknik Kusioner, yakni teknik pengumpulan data dengan cara penulis membuat suatu daftar pertanyaan yang nantinya akan diberikan kepada karyawan yang menjadi responden.
- b. Wawancara (*Interview*), yaitu teknik pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara dengan responden mengenai hal-hal dan informasi yang berkaitan dengan penelitian.
- c. Dokumentasi (*documentation*), yakni penulis memperoleh data-data langsung dari arsip yang disimpan perusahaan tempat penulis meneliti.

Analisis Data

Pengukuran disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Kasus Bagian

Finance Khusus Perpajakan PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai – Pekanbaru) dengan menggunakan alat uji statistik, yaitu analisis regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi dan uji t. Teknisi analisis data yang akan penulis gunakan sebagai berikut: Analisa kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik inferensial. Dalam penelitian analisis kuantitatif dengan perhitungan statistik. Adapun analisis yang digunakan adalah: Dalam menganalisis data digunakan analisis statistik inferensial dengan menggunakan alat regresi linear sederhana dengan pertimbangan bentuk data ordinal yang dibentuk kedalam bentuk interval.

Alat Analisis

Dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disusun dengan menggunakan teknik penskalaan dengan menggunakan skala likert untuk melakukan penghitungan nilai dari masing-masing item dengan 5 poin dengan kategori sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik dan sangat tidak baik. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data yang diperoleh berbentuk data ordinal. Data ordinal merupakan skala yang berdasarkan kepada ranking yang diurut dari yang lebih tinggi ke yang lebih rendah. Adapun pengukurannya sebagai berikut:

- a. Variabel disiplin kerja terdiri dari 3 indikator yaitu: ketepatan waktu, kesetiaan atau patuh pada tata tertib yang ada, dan mempergunakan atau memelihara peralatan kantor.
- b. Seluruh indikator memiliki 9 kriteria.
- c. Masing-masing kriteria mempunyai 1 item pertanyaan.
- d. Setiap pertanyaan memiliki skor jawaban (skala likert) yaitu:
 - a) Sangat Baik :
Skor 5

- b) Baik :
Skor 4
- c) Cukup Baik :
Skor 3
- d) Kurang Baik :
Skor 2
- e) Sangat Tidak Baik :
Skor 1

e. Penilaian masing-masing variabel disiplin kerja, untuk rentang interval yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 3 \times 5 \times 24 = 360 \\ \text{Skor terendah} &= 3 \times 1 \times 24 = 72 \\ \text{Rentang Interval} &= \frac{(\text{skor tertinggi}) - (\text{skor terendah})}{\text{Jumlah kelas}} \\ \text{Rentang Interval} &= \frac{360 - 72}{5} = \frac{288}{5} = 58 \end{aligned}$$

Tabel 1.3
Rentang nilai masing-masing variabel Disiplin Kerja

Interval skor	Kategori Responden
302 – 360	Sangat Baik
243 – 301	Baik
184 – 242	Cukup Baik
125 – 183	Kurang Baik
66 – 124	Sangat Tidak Baik

Penilaian variabel prestasi kerja, untuk rentang interval yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 6 \times 5 \times 24 = 720 \\ \text{Skor terendah} &= 6 \times 1 \times 24 = 144 \\ \text{Rentang Interval} &= \frac{(\text{skor tertinggi}) - (\text{skor terendah})}{\text{Jumlah kelas}} \\ \text{Rentang Interval} &= \frac{720 - 144}{5} = \frac{576}{5} = 11 \end{aligned}$$

Tabel 1.4
Rentang nilai masing-masing variabel Prestasi Kerja

Interval skor	Kategori Responden
605 - 720	Sangat Baik
489 - 604	Baik
373 - 488	Cukup Baik
257 - 372	Kurang Baik
141 - 256	Sangat Tidak Baik

f. Rentang nilai untuk seluruh variabel disiplin kerja, yaitu:

$$\begin{aligned} \text{Skor tertinggi} &= 9 \times 5 \times 24 = 1080 \\ \text{Skor terendah} &= 9 \times 1 \times 24 = 216 \\ \text{Rentang Interval} &= \frac{(\text{skor tertinggi}) - (\text{skor terendah})}{\text{Jumlah kelas}} \\ \text{Rentang Interval} &= \frac{1080 - 216}{5} = \frac{864}{5} = 173 \end{aligned}$$

Tabel 1.5
Interval kategori jawaban pada seluruh variabel Disiplin Kerja

Interval skor	Kategori Responden
907 – 1080	Sangat Baik
733 – 906	Baik
559 – 732	Cukup Baik
385 – 558	Kurang Baik
211 – 384	Sangat Tidak Baik

Adapun langkah-langkah pengukurannya variabel prestasi kerja sebagai berikut:

- Variabel prestasi kerja terdiri dari 6 indikator yaitu: Kuantitas kerja, Kualitas Kerja, Keandalan, Inisiatif, Kerajinan dan Sikap.
- Tiap-tiap indikator terdiri dari 3 kriteria, jadi seluruhnya 18 kriteria.
- Masing-masing kriteria mempunyai 1 item pertanyaan.
- Setiap pertanyaan memiliki skor jawaban (skala likert) yaitu:
 - Sangat Baik :
Skor 5

- b) Baik :
Skor 4
- c) Cukup Baik :
Skor 3
- d) Kurang Baik :
Skor 2
- e) Sangat Tidak Baik :
Skor 1
- e. Rentang nilai untuk variabel prestasi kerja, yaitu:
- Skor tertinggi =
 $18 \times 5 \times 24 = 2160$
- Skor terendah =
 $18 \times 1 \times 24 = 432$
- Rentang Interval =
 $\frac{(skor\ tertinggi) - (skor\ terendah)}{Jumlah\ kelas}$
- Rentang Interval =
 $\frac{2160 - 432}{5} = \frac{1728}{5} = 346$

Tabel 1.5
Interval kategori jawaban pada variabel Prestasi Kerja

Interval skor	Kategori Responden
1814 – 2160	Sangat Baik
1467 – 1813	Baik
1120 – 1466	Cukup Baik
773 – 1119	Kurang Baik
426 – 772	Sangat Tidak Baik

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

1. Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 3.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	11	46%
2	Perempuan	13	54%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Lapangan, 2014

Dari tabel 3.1 menunjukkan bahwa dari hasil pengambilan sampel yang dilakukan dengan metode sensus. Hal

tersebut di dasari oleh jumlah populasi yang kurang dari 100 orang yang menyebabkan semua karyawan perusahaan khusus perpajakan menjadikan penelitian ini meneliti populasi. Dari tabel di atas dapat di lihat bahwa responden lebih dominan perempuan yaitu sebanyak 13 orang atau 54% dari keseluruhan responden, sedangkan jumlah responden laki-laki sebanyak 11 orang atau 46% dari keseluruhan responden.

2. Berdasarkan usia

Tabel 3.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18-25	13	54%
2	26-33	3	13%
3	34-41	-	-
4	42-49	6	25%
5	50-55	2	8%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Lapangan, 2014

Jika dilihat dari tabel 3.2 diatas maka dapat diketahui bahwa usia responden pada PT. Chevron Pacific Indonesia Kasus Bagian *Finance* Khusus Perpajakan Rumbai – Pekanbaru didominasi karyawan dengan usia diatas 18-25 tahun yaitu sebanyak 13 orang atau 54%. Kemudian responden yang berusia 42-49 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau 25%. Responden yang berusia 26-33 tahun yaitu 3 orang atau 13%. Usia 50-55 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 8%. Sedangkan responden yang berada pada usia 34-41 tahun tidak ada.

3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	12	50%
2	D3	3	13%
3	S1	9	37%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Lapangan, 2014

Dari tabel 3.3 di atas dapat dilihat bahwa responden yang menjadi karyawan pada PT. Chevron Pacific Indonesia Kasus Bagian *Finance* Khusus Perpajakan Rumbai – Pekanbaru memiliki tingkat pendidikan yang dominan adalah SMA/SMK yaitu sebanyak 12 orang atau 50% dari jumlah keseluruhan responden, sedangkan pendidikan tertinggi PT/Sarjana sebanyak 9 orang atau 37% dari jumlah keseluruhan responden dan untuk tingkat D3 yaitu sebanyak 3 orang atau 13% dari jumlah keseluruhan responden.

4. Berdasarkan Pekerjaan (Jabatan dan bagian)

Tabel 3.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan/Bagian	Jumlah	Persentase
1	Prakerin	5	21%
2	CO-OP	5	21%
3	Logger Invoice	1	4%
4	Tax Administrasi	3	12,5%
5	Tax Processor	3	12,5%
6	Tax Accountant	5	21%
7	GL. Tax Processing	1	4%
8	Team Leader Operational Tax	1	4%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Lapangan, 2014

Dari tabel 3.4 di atas dapat dilihat bahwa responden yang menjadi karyawan pada PT. Chevron Pacific Indonesia Kasus Bagian *Finance* Khusus Perpajakan

Rumbai – Pekanbaru merupakan orang-orang yang telah memiliki jabatan atau bagian dari pekerjaan yang dilakukan didalam perusahaan. Adapun jabatan atau bagian yang paling dominan dimiliki responden adalah Prakerin sebanyak 5 orang atau 21% dari jumlah keseluruhan responden. Kemudian CO-OP sebanyak 5 orang atau 21% dari jumlah keseluruhan responden. Tax Accountant sebanyak 5 orang atau 21% dari jumlah keseluruhan responden. Tax Administrasi sebanyak 3 orang atau 12,5% dari jumlah keseluruhan responden. Tax Processor sebanyak 3 orang atau 12,5% dari jumlah keseluruhan responden. Logger Invoice sebanyak 1 orang atau 4% dari jumlah keseluruhan responden. GL. Tax Processing sebanyak 1 orang atau 4% dari jumlah keseluruhan responden dan Team leader Operational Tax sebanyak 1 orang atau 4% dari jumlah keseluruhan responden.

Analisis Disiplin Kerja pada PT. Chevron Pacific Indonesia Kasus Bagian Finance Khusus Perpajakan Rumbai – Pekanbaru

Tabel 3.9
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel disiplin Kerja

No	Subvariabel	Uraian Pertanyaan/Pernyataan					JML	Total Skor
		SB	B	KB	TB	STB		
1	Ketepatan Waktu	7 (29,17%)	9 (37,50%)	5,33 (22,22%)	2,67 (11,11%)		24 (100%)	277
2	Ketaatan pada peraturan	10,33 (43,06%)	9 (37,5%)	4 (16,67%)	0,67 (2,77%)		24 (100%)	303
3	Kemampuan memelihara peralatan kantor	10 (41,67%)	8,33 (34,72%)	3,34 (13,89%)	2,33 (9,72%)		24 (100%)	294
Jumlah		27,33	26,33	12,67	5,67	72		874
Rata-rata		9,11	8,78	4,22	1,89	24		
Persentase (%)		(37,97%)	(36,57%)	(17,59%)	(7,87%)	(100%)		

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Lapangan, 2014

Dari tabel 3.9 di atas dapat diketahui rekapitulasi bagaimana jawaban responden terhadap disiplin kerja PT. Chevron Pacific Indonesia Kasus Bagian *Finance* Khusus Perpajakan Rumbai –

Pekanbaru secara keseluruhan adalah baik, hal ini dapat dilihat dari total skor sebesar 874.

Dari tabel 3.9 diatas juga menunjukkan jawaban responden terhadap disiplin kerja secara keseluruhan dan dapat kita lihat pada tiap dimensi disiplin kerja terdapat nilai yang masuk dalam kolom pernyataan kurang baik dan tidak baik, hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara keseluruhan disiplin kerja masuk dalam kategori baik, namun potensi negatif dengan nilai kecil tersebut sedikit banyaknya memberikan kemungkinan pengaruh terhadap tidak optimalnya penerapan disiplin kerja yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja karyawan. Pimpinan harus tetap memperhatikan jawaban atau pernyataan responden yang kurang baik meskipun nilainya kecil, hal tersebut merupakan potensi negatif yang memungkinkan akan timbul menjadi besar jika diabaikan, sehingga perusahaan juga perlu melakukan evaluasi ataupun perbaikan untuk meminimalisir bahkan untuk menghilangkan potensi negatif tersebut sehingga dengan semakin baik atau optimal, kerja akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan terealisasinya target perusahaan.

Analisis Prestasi Kerja pada PT. Chevron Pacific Indonesia Kasus Bagian Finance Khusus Perpajakan Rumbai Pekanbaru.

Tabel 3.10
Jawaban Responden dan Analisis Prestasi Kerja

No.	Sub variabel	Uraian Pertanyaan / Pernyataan					Jumlah
		SB	B	KB	TB	STB	
1.	Kuantitas Kerja	26	37	9			72 24 100% 305
		8,67	12,33	3			
		36.11	51,39	12.5			
		%	%	%			
		130	148	27			
2.	Kualitas Kerja	26	33	12	1		72 24 100% 300
		8.67	11	4	0.33		
		36.11	45.83	16.6	1.39		
		%	%	7%	%		
		130	132	36	2		
3.	Keandalan	28	27	16	1		72 24 100% 298
		9.33	9	5.34	0.33		
		38.89	37.5	22.2	1.39		
		%	%	2%	%		
		140	108	48	2		
4.	Inisiatif	26	38	8			72 24 100% 306
		8.66	12.67	2.67			
		36.11	52.78	11.1			
		%	%	1%			
		130	152	24			
5.	Kerajinan	27	31	11	3		72 24 100% 298
		9	10.33	3.67	1		
		37.50	43.05	15.2	4.17		
		%	%	8%	%		
		135	124	33	6		
6.	Sikap	22	32	16	2		72 24 100% 290
		7.33	10.67	5.33	0.67		
		30.56	44.44	22.2	2.78		
		%	%	2%	%		
		110	128	48	4		
Jumlah		51,66	66	24.01	2.33		144
Rata-rata		8.61	11	4,00	0.39		24
Persentase (%)		35.87%	45,83%	16.68%	1,62%		100%
Total skor		775	792	216	14		1797

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian Lapangan, 2014

Dari tabel 4.0 memperlihatkan bahwa ada nilai rata-rata terkecil 0,72 (3,00%) dan 4 (16,67%) untuk pernyataan responden terhadap prestasi, meskipun secara keseluruhan masuk dalam kategori baik dengan total skor 1783 akan tetapi tabel ini juga menunjukkan adanya

kekurangan atau kelemahan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia kasus bagian *Finance* Khusus perpajakan yang memberikan dampak tidak tercapainya target perusahaan yang disebabkan oleh hal tersebut, sehingga pihak perusahaan juga harus tetap dan selalu memperhatikan prestasi kerja karyawan yang kurang baik tersebut yang merupakan potensi negatif yang memungkinkan akan timbul menjadi besar jika terabaikan.

Sehingga perusahaan dituntut untuk melakukan evaluasi ataupun perbaikan dalam hal ini terdapat pada dimensi kualitas kerja dan keandalan yang mempunyai penilaian tidak baik yaitu dengan persentase 0,72% agar dapat meminimalisir bahkan untuk menghilangkan potensi negatif tersebut. Dengan demikian dapat diharapkan perusahaan akan selalu dapat meraih target perusahaan, lebih cepat berkembang dalam persaingan bisnis yang cukup tinggi saat ini dan masa yang akan datang.

Analisis Data

Analisis Regresi Sederhana Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Chevron Pacific Indonesia Kasus Bagian Finance Khusus Perpajakan Rumbai-Pekanbaru.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.744	4.166		10.261	.000
	Disiplin	.882	.114	.856	7.753	.000

a. Dependent Variable:

Prestasi kerja

Persamaan Regresi Sederhana:

$$Y = a + bX$$

$$\text{Prestasi} = 42,744 + 0.882 \text{ disiplin}$$

Arti angka dari persamaan diatas

adalah:

- Nilai konstanta (a) sebesar 42,744. Artinya apabila disiplin diasumikan nol (0), maka prestasi kerja 42,744.
- Nilai koefisien variabel seleksi sebesar 0,882 artinya setiap peningkatan seleksi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,882.

Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Chevron Pacific Indonesia Kasus Bagian Finance Khusus Perpajakan Rumbai-Pekanbaru.

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.732	60.102	1	22	.000

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Prestasi

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,732 artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel disiplin terhadap prestasi kerja sebesar 73,2%, Sedangkan sisanya 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini. Dan dari analisis dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Chevron Pacific Indonesia Kasus Bagian Finance Khusus Perpajakan Rumbai-Pekanbaru dapat diterima. Besarnya pengaruh diatas menunjukkan bahwa disiplin memiliki sumbangsih terhadap berhasil atau tidaknya prestasi kerja dari karyawan tersebut.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebasnya berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Artinya pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikan. Diketahui t tabel pada taraf signifikansi 5% (2 tailed) sebesar 0,686.

Diketahui t hitung (7,753) > t tabel (0,686) dan Sig (0,000) < 0,05. Artinya bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada

PT. Chevron Pacific Indonesia Kasus Bagian Finance Khusus Perpajakan Rumbai-Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang merupakan hasil penelitian dari tanggapan responden dan hasil wawancara dilapangan, telah berhasil diperoleh data dan informasi yang menjelaskan mengenai “Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Kasus Bagian Finance Khusus Perpajakan PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai – Pekanbaru). Maka kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai – Pekanbaru Kasus Bagian Finance Khusus Perpajakan di dominasi nilai positif (baik) atau paling besar nilai persentasenya yaitu oleh disiplin yang berorientasi pada ketaatan pada peraturan.
2. Dari hasil penelitian pada prestasi kerja karyawan pada PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai – Pekanbaru Kasus Bagian Finance Khusus Perpajakan sudah bernilai positif atau baik. Prestasi kerja karyawan yang di dominasi atau persentase terbesar pada dimensi Inisiatif.
3. Berdasarkan penelitian yang telah di lakukan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan, karena dengan melaksanakan disiplin kerja yang terarah dan tepat maka dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan baik. Dari hasil penelitian terbukti bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh disiplin kerja sangat kuat terhadap prestasi 73,2% , namun masih ada

pengaruh dari faktor-faktor lainnya sebesar 26,8%.

Saran

Dari penelitian yang telah disampaikan dapatlah diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Setelah dilakukan penelitian dapat diketahui bahwa disiplin kerja yang dilaksanakan termasuk ke dalam kategori baik, meskipun demikian diharapkan manajemen PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai – Pekanbaru dapat melakukan suatu kombinasi disiplin kerja orientasi pada Ketepatan waktu, Ketaatan pada peraturan, dan Kemampuan memelihara peralatan kantor sesuai dengan situasi dan kondisi permasalahan yang ada dengan baik dan tepat dilapangan, sehingga dapat menjaga stabilitas dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Prestasi kerja karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai – Pekanbaru baik berdasarkan data yang diperoleh, untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan perlu dilakukan disiplin kerja secara tepat dan berkelanjutan agar tercapai hasil yang maksimal terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga dapat memberikan keefektifan dan keefesienan dalam mencapai target dan tujuan perusahaan.
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai – Pekanbaru. Maka penulis menyarankan agar manajemen PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai – Pekanbaru dapat selalu memperhatikan disiplin kerja yang diterapkan dengan baik pada karyawan, baik disiplin kerja orientasi pada Ketepatan waktu, Ketaatan pada

peraturan, dan Kemampuan memelihara peralatan kantor, sehingga memberikan pengaruh positif bagi karyawan secara langsung maupun tidak langsung memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal dan memudahkan perusahaan untuk mencapai target ataupun tujuan yang ingin diraih secara berkelanjutan.

PT. Chevron Pacific Indonesia Rumbai – Pekanbaru juga perlu melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam terhadap prestasi kerja karyawan diantaranya faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu insentif, motivasi, kompensasi, budaya organisasi dan lainnya, agar ditemukan pemecahan terhadap prestasi kerja karyawan karena disiplin kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftina. 2011. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Sumber Terang. Tesis. Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik (Tidak dipublikasikan).
- Arikunto. 1996. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: PT. Intan sejati.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten: PT. Intan sejati.
- Hasibuan Melayu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kelima, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan Melayu, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex, S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Handoko, T. Hani.2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Cetakan Keempat belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Cetakan 1. Jakarta: Murai Kencana.
- Saydam, Gouzali, TT. 2000. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT. Penerbit djembatan.
- Simamora, Hendry. 2004. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Susanto. 1989. *Manajemen Personalia*. Bandung: Gunung Agung.
- Tulus Margiatay, 1999, Stres kerja: latar belakang Penyebab dan Alternatif Pemecahannya, Jurnal Masyarakat dan Politik, 3 : 71-80, Surabaya, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Usnan, Suad, Ranupandoyo, 1994. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Wursanto. 1990. Manajemen kepegawaian. Yogyakarta: kanisius.