



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA
TRANSMISI (UPT) BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Feby Monica Setyarahayu
021116265

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JANUARI 2022



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA
TRANSMISI (UPT) BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA
TRANSMISI (UPT) BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan telah dinyatakan lulus
Pada hari Senin, tanggal 31 Januari 2022

Feby Monica Setyarahayu
0211 16 265

Menyetujui

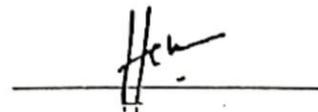
Ketua Penguji Sidang
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Hari Muharam, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Feby Monica Setyarahayu

NPM : 0211 16 265

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT PLN
(Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi ini berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Desember 2022



Feby Monica Setyarahayu
0211 16 265

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

FEBY MONICA SETYARAHAYU. NPM 021116265. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) (UPT) Bogor. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Hari Muharam dan Anggota Komisi Pembimbing Herman.

Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) (UPT) Bogor. Selain itu juga, penelitian ini juga ditujukan untuk untuk mengetahui dan menganalisis Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) (UPT) Bogor.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Deskriptif dan Verifikatif dengan metode *Explanatory Survey* dan menggunakan data primer serta data sekunder, dengan metode observasi, dan kuesioner. Metode analisis data menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman*, dan uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah menggunakan SPSS 23.

Hasil penelitian ini terdapat hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) (UPT) Bogor, hasil koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar $r = 0.624$ artinya Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} > t_{tabel} (7.079 > 1.677)$ artinya tolak H_0 terima H_a , menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) (UPT) Bogor.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang sudah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA TRANSMISI (UPT) BOGOR.”**

Maksud dan tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penyajian penelitian ini penulis menyadari masih belum mendekati kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan yang bermanfaat demi perbaikan dan peningkatan diri dalam bidang ilmu pengetahuan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Kepada kedua orang tua yang saya cintai, selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik moral maupun material.
2. Bapak Prof. Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., M.M., CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Hari Muharam, S.E, M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membantu dan membimbing serta memberi arahan pada proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Herman, S.E., M.M. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah membantu dalam bimbingan pada proses penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan banyak pengalaman yang sangat berharga dan bermanfaat bagi penulis.
8. Kepada kedua kakak saya Dyah Rachma Pratiwi dan Deny Mustofa yang selalu senantiasa memberikan dukungan, do'a serta motivasi agar selalu semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Sahabat terbaik Sarah, Dian, Yulia, Deana, Fenti, Dian Novita, Enci dan Wisdiyanti yang selalu mendukung, memberi semangat serta memberikan do'a.
10. Serta pihak-pihak yang telah mendo'akan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi semua pihak yang berkepentingan dan semoga Allah SWT membalas semua amal dan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Amin.

Bogor, Januari 2022

Feby Monica Setyarahayu

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	i
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN ..	ii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
LEMBAR HAK CIPTA	iv
ABSTRAK	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	5
1.2.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Praktis	6
1.4.2 Kegunaan Akademis	6
BAB II. TIJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Disiplin Kerja	9
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	10
2.2.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	10
2.3 Kinerja Karyawan	11
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	13
2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	13
2.4 Penelitian Sebelumnya & Kerangka Pemikiran	14
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	14
2.4.2 Kerangka Pemikiran	16
2.5 Hipotesis Penelitian.....	18

BAB III. METODE PENELITIAN	19
3.1 Jenis Penelitian.....	19
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	19
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	19
3.3.1 Jenis Data Penelitian	19
3.3.2 Sumber Data Penelitian	20
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	20
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	22
3.6 Metode Pengumpulan Data	22
3.7 Metode Pengolahan Data	22
3.7.1 Uji Kalibrasi Instrumen	22
3.7.2 Analisis Deskriptif	25
3.7.3 Analisis Inferensial	26
BAB IV. HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	29
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	29
4.1.1 Sejarah Dan Perkembangan Perusahaan.....	29
4.1.2 Visi & Misi	29
4.1.3 Struktus Organisasi & Tugasnya	30
4.1.4 Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan	32
4.1.5 Profil Responden.....	32
4.2 Analisis Data	34
4.2.1 Disiplin Kerja PT PLN (Persero) UPT Bogor	34
4.2.2 Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor.....	50
4.2.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan	59
4.3 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian	62
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Simpulan	64
5.2 Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	66
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	68
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan	2
Tabel 1.2 Data Ketidakhadiran	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	14
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	20
Tabel 3.2 Skala Likert	22
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel (X) Disiplin Kerja.....	23
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan	24
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	24
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	25
Tabel 3.7 Interpretasi Hasil	26
Tabel 3.8 Koefisien Korelasi dan Tafsirnya	27
Tabel 4.1 Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	33
Tabel 4.2 Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	33
Tabel 4.3 Selalu Datang Tepat Waktu Saat Bekerja	34
Tabel 4.4 Selalu Memberi Tahu Dahulu Jika Absen Kerja	35
Tabel 4.5 Harus Mengisi Daftar Hadir Terlebih Dahulu	36
Tabel 4.6 Selalu Memaksimalkan Waktu Kerja Ditempat Kerja.....	36
Tabel 4.7 Tidak Menunda Jam Kerja	37
Tabel 4.8 Pekerjaan Sesuai Waktu Yang Ditentukan Oleh Perusahaan	38
Tabel 4.9 Diberikan Sanksi Apabila Melanggar Aturan.....	38
Tabel 4.10 Memakai Seragam Sesuai Dengan Aturan Perusahaan	39
Tabel 4.11 Mengerjakan Tugas dengan Tepat Waktu	40
Tabel 4.12 Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur.....	40
Tabel 4.13 Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Dan Pekerjaan.....	41
Tabel 4.14 Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Benar.....	42
Tabel 4.15 Hati-hati Dalam Menyelesaikan Tugas.....	42
Tabel 4.16 Menjaga Rahasia Kantor	43
Tabel 4.17 Menjaga Ketelitian Dalam Bekerja.....	44
Tabel 4.18 Dalam Bekerja Dapat Saling Menghargai Satu Sama Lain	44
Tabel 4.19 Menjunjung Tinggi Etika Dalam Setiap Pelaksanaan Kerja.....	45
Tabel 4.20 Keramah-tamahan Adalah Sebuah Keharusan Dalam Bekerja.....	46
Tabel 4.21 Tidak Menggunakan Jam Kerja Untuk Kepentingan Pribadi	46
Tabel 4.22 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja	48
Tabel 4.23 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	49
Tabel 4.24 Mencapai Standar Kualitas Yang Diinginkan Perusahaan	50
Tabel 4.25 Dapat Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja	51
Tabel 4.26 Tingkat Pencapaian Sesuai Dengan Harapan Perusahaan	51
Tabel 4.27 Hasil Kerja Yang Baik Dibandingkan Rekan Kerja	52
Tabel 4.28 Dapat Mencapai Target Yang Diberikan Oleh Perusahaan	53
Tabel 4.29 Penyelesaian Tugas Tanpa Menunggu Perintas Atasan.....	53

Tabel 4.30 Kesiediaan Atau Menawarkan Diri Untuk Kerja Lembur	54
Tabel 4.31 Menemukan Ide Baru.....	55
Tabel 4.32 Bersama-sama Bertanggung Jawab Terhadap Hasil Kerja.....	55
Tabel 4.33 Diberikan Tugas Atas Dasar Kemampuan Karyawan	56
Tabel 4.34 Dalam Menjalankan Tugas Karyawan Saling Berkontribusi.....	57
Tabel 4.35 Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.36 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi	59
Tabel 4.37 Hasil Uji Korelasi	60
Tabel 4.38 Nilai Interval Koefisien.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Perkembangan Pencapaian Kinerja Karyawan	2
Gambar 1.2 Perkembangan Tingkat Ketidakhadiran	4
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	17
Gambar 3.1 Kurva hasil hipotesis korelasi statistik	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	30
Gambar 4.2. Jenis Kelamin Responden	33
Gambar 4.3. Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	34
Gambar 4.4 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar Riwayat Hidup	68
Lampiran 2	Surat Keterangan Penelitian.....	69
Lampiran 3	Kuesioner	70
Lampiran 4	Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	73
Lampiran 5	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	74
Lampiran 6	Form Penilaian kinerja Karyawan	75
Lampiran 7	Hasil Output SPSS Uji Validasi Disiplin Kerja.....	76
Lampiran 8	Hasil Output SPSS Uji Validasi Kinerja Karyawan	77
Lampiran 9	Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	78
Lampiran 10	Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	79
Lampiran 11	Hasil Uji Korelasi	80
Lampiran 12	R Tabel	81
Lampiran 13	T Tabel	82

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam sebuah perusahaan, yang mana hal ini pula menjadi dasar manajemen pada perusahaan PLN khususnya PT PLN (Persero) UPT Bogor. PT PLN (Persero) UPT Bogor merupakan perusahaan pemerintah yang bergerak di bidang jasa pelayanan yang menyediakan tenaga listrik bagi seluruh lapisan masyarakat yang semakin dibutuhkan keberadaannya. Hal ini tidak lepas dari kebutuhan masyarakat akan tenaga listrik yang semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kemajuan teknologi dan taraf hidup masyarakat pada umumnya. PT PLN (Persero) UPT Bogor mempunyai tujuan untuk meningkatkan pengembangan kinerja pada semua pegawai. Dimana tujuan dari meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai yaitu untuk dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas layanan kepada pelanggan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor. Dalam kehidupan berorganisasi sumber daya manusia menjadi faktor utama di setiap kegiatan pada sebuah perusahaan dalam menjalankan aktivitas manajemen agar dapat berjalan dengan baik. Hal tersebut didorong dengan perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan disiplin tinggi sehingga kinerja pegawai pada perusahaan dapat meningkat.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal. Apabila kinerja karyawan menurun hal ini akan berdampak pada pelayanan perusahaan terhadap pelanggan sehingga menjadi tidak maksimal. Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pentingnya meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan akan membuat perusahaan tersebut menjadi lebih efektif dan efisien dalam menjalankan kegiatan operasionalnya.

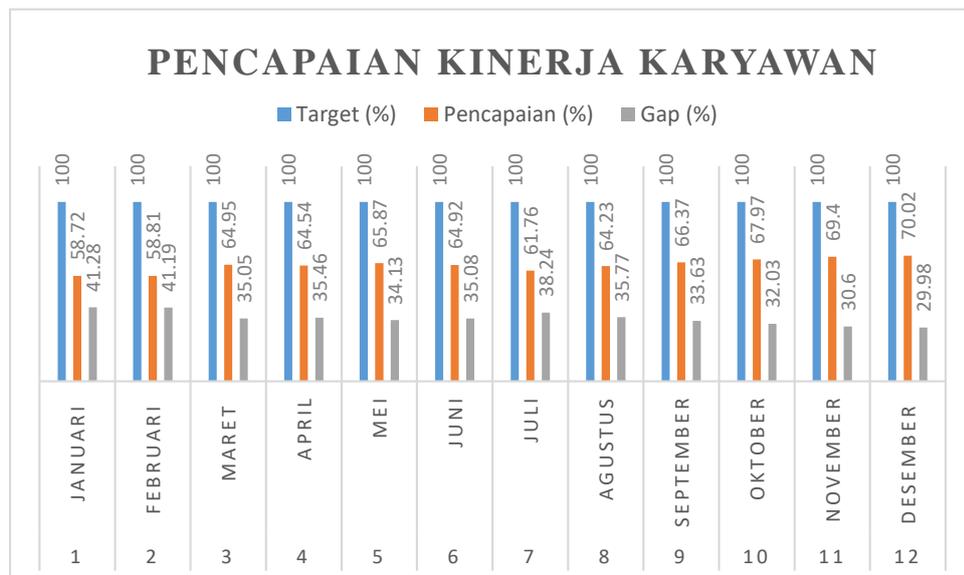
Kinerja karyawan yang menurun tentu akan sangat mempengaruhi stabilitas perusahaan. Dimana karyawan dengan kinerja buruk, semangat kerja yang kurang akan membuat target perusahaan menjadi tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dan pada akhirnya mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. Berikut data kinerja penambahan pelanggan pada tahun 2019 di PT PLN (Persero) UPT Bogor yang tidak tercapai:

Tabel 1.1
Persentase Pencapaian Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor Tahun 2019

No	Bulan	Target (%)	Pencapaian (%)	Gap (%)
1	Januari	100	58.72	41.28
2	Februari	100	58.81	41.19
3	Maret	100	64.95	35.05
4	April	100	64.54	35.46
5	Mei	100	65.87	34.13
6	Juni	100	64.92	35.08
7	Juli	100	61.76	38.24
8	Agustus	100	64.23	35.77
9	September	100	66.37	33.63
10	Oktober	100	67.97	32.03
11	November	100	69.4	30.6
12	Desember	100	70.02	29.98

(Sumber: PT PLN (Persero) UPT Bogor)

Gambar 1.1
Perkembangan Pencapaian Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor Tahun 2019



Pada gambar 1.1 diatas ditahun 2019 dalam satu tahun setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Pada bulan Januari sebesar 58.72% dengan gap 41.28% dari 100%, Februari sebesar 58.81% dengan gap 41.19% dari 100%, Maret

sebesar 64.95% dengan gap 35.05% dari 100%, April sebesar 64.54% dengan gap 35.46% dari 100%, Mei sebesar 65.87% dengan gap 34.13% dari 100%, Juni sebesar 64.92% dengan gap 35.08% dari 100%, Juli sebesar 61.74% dengan gap 38.24% dari 100%, Agustus sebesar 64.23% dengan gap 35.77% dari 100%, September sebesar 66.37% dengan gap 33.63% dari 100%, Oktober sebesar 67.97% dengan gap 32.02% dari 100%, November sebesar 69.40% dengan gap 30.60% dari 100%, dan Desember sebesar 70.02% dengan gap 29.98% dari 100%. Dan persentase paling rendah ada pada bulan Januari.

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan salah satunya adalah disiplin kerja. Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin merupakan “perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Penerapan disiplin yang mantap dalam kehidupan sehari-hari berawal dari disiplin pribadi. Disiplin pribadi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar. Faktor dari dalam diri manusia yang mendorong manusia untuk menerapkan disiplin, sedangkan faktor dari luar adalah faktor lingkungan dan faktor keluarga. Kedisiplinan yang baik merupakan awal dari sebuah perilaku baik yang dapat membawa suatu organisasi dalam kesuksesan yang lebih tinggi.

Disiplin kerja ini menjadi hal yang perlu diperhatikan pada setiap perusahaan, seperti di PT PLN (Persero) UPT Bogor yang juga masih menerapkan disiplin kerja pada seluruh pegawainya sebagai tolak ukur dari tingkat kinerja dalam melaksanakan kegiatan operasional sehari – hari. Disiplin kerja dapat diukur dan dilihat salah satunya dengan absensi atau ketidakhadiran pada setiap pegawai. Apabila masih banyak masalah pada ketidakhadiran atau absensi karyawan maka dapat menimbulkan menurunnya tingkat kinerja karyawan. Berikut data absensi pada PT PLN (Persero) UPT Bogor :

Tabel 1.2
Data Ketidakhadiran PT PLN Persero UPT Bogor Periode 2019

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Alpha	Sakit	Izin	Cuti	Jumlah Pegawai Tidak Hadir	Tingkat Absensi	Tingkat Kehadiran	Standar Kehadiran
1	Januari	50	5	5	3	18	31	17.41%	83%	100%
2	Februari	50	3	8	2	13	26	16.50%	83%	100%
3	Maret	50	5	7	2	12	26	15.82%	84%	100%
4	April	50	4	4	4	24	36	21.90%	78%	100%
5	Mei	50	3	6	3	21	33	20.08%	80%	100%
6	Juni	50	3	8	4	36	51	33.85%	66%	100%
7	Juli	50	0	5	1	16	22	11.90%	88%	100%
8	Agustus	50	5	5	1	10	21	12.26%	88%	100%
9	September	50	5	5	2	8	20	11.68%	88%	100%
10	Oktober	50	4	4	1	14	23	12.44%	88%	100%
11	November	50	4	1	7	14	26	15.82%	84%	100%
12	Desember	50	0	4	6	31	41	23.02%	77%	100%

(Sumber : Diolah penulis, 2020)

Gambar 1.2
Perkembangan Tingkat Ketidakhadiran PT PLN (Persero) UPT Bogor Periode 2019



(Sumber: Diolah penulis, 2020)

Pada gambar 1.2 di atas menunjukkan perkembangan tingkat ketidakhadiran pegawai PT PLN (Persero) UPT Bogor tahun 2019 dan terlihat bahwa terjadi fluktuasi tingkat ketidakhadiran pegawai selama satu tahun. Pada gambar 1.2 juga dapat terlihat bahwa terdapat tiga bulan yang mengalami kenaikan cukup tinggi pada tahun 2019 yaitu di bulan April sebesar 21.90% sebanyak 36 orang, Juni sebesar 33.85% sebanyak 51 orang, dan bulan Desember sebesar 23.02% sebanyak 41 orang, dari ketiga bulan tersebut pada bulan Juni mengalami kenaikan yang paling tinggi. Hal ini artinya bahwa masih banyak pegawai yang tidak masuk atau tidak mematuhi peraturan yang telah ditentukan, sehingga dapat menggambarkan adanya kurangnya kedisiplinan para

pegawai yang akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor dalam melayani pelanggan atau pelayanan tidak maksimal. Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa setiap bulannya masih banyak pegawai yang tidak masuk dikarenakan alpha, sakit, izin, dan cuti. Tingkat absensi merupakan masalah yang akan menimbulkan dampak pada kinerja pegawai dalam pencapaian hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari masalah yang telah dipaparkan di atas dan mengingat pentingnya disiplin kerja yang berhubungan erat dengan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor**”.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja dan menambah beban kerja pada karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor.
2. Walaupun sudah ada ketentuan kedisiplinan dengan melakukan disiplin *preventif* atau pencegahan dengan adanya *fingerprnt* tetapi masih banyak yang melakukan pelanggaran dengan datang terlambat maupun tidak masuk kerja.
3. Kinerja karyawan yang masih kurang maksimal dalam mencapai target penambahan pelanggan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas maka dapat disajikan masalah-masalah yang ada sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor ?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor ?
3. Bagaimana hubungan antara disiplin kinerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis/hubungan diantara variable-variabel penelitian, yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dan menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor
3. Untuk mengetahui bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah sebagai bahan masukan dan informasi bagi PT PLN (Persero) UPT Bogor mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Kegunaan Akademis dari penelitian ini adalah sebagai kajian ilmu dan menambah referensi yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumberdaya Manusia merupakan suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tetap pada saat organisasi memerlukannya (Siagian, 2014).

Adapun pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2016:10), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), “Manajemen Sumberdaya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumberdaya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Dessler (2017), “*human resource management is the process of acquiring, training, appraising, health and safety, and fairness concern*”

Menurut Sulistyani (2018:16), “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan usaha untuk mengerahkan dan mengelola sumber daya manusia didalam organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan organisasi”.

Pengertian manajemen sumber daya manusia di atas secara sederhana adalah mengelola manusia. Sumber daya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan dari seluruh sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Seuai dengan pengertian sumberdaya manusia yang telah diuraikan, maka kegiatan-kegiatan pengelolaan sumberdaya manusia memiliki beberapa fungsi. menurut Wirawan (2015:60) fungsi manajemen Sumberdaya Manusia hampir sama dengan fungsi manajemen pada umumnya, yaitu:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (*Planning*), perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

- b. Pengorganisasian (*Organization*), pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi .
 - c. Pengarahan (*Directing*), pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 - d. Pengendalian (*Controlling*), pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
2. Fungsi Operasional
- a. Pengadaan tenaga kerja (SDM), adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - b. Pembangunan, pembangunan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
 - c. Kompensasi, kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
 - d. Pengintegrasian, pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
 - e. Pemeliharaan, pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.
 - f. Pemutusan Hubungan Kerja, pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemutusan ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, dan pension.

Berdasarkan fungsi-fungsi diatas, ruang lingkup kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat diklarifikasikan fungsi utama, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, kedisiplinan, pemberhentian.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Widodo (2015) tujuan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional, dan kepentingan individu.

1. Tujuan berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negatif yang semisal mungkin terhadap suatu organisasi.

2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.
3. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada sumber daya manusia adalah sekedar agar dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan dari pada yang semestinya.
4. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diartikan untuk membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketekunan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku.

Menurut Hasibuan (2014:193), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sutrisno (2014), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada peraturan dan ketentuan perusahaan.

Menurut Davis (2014), bahwa *“discipline is management action to enforce organization standards”*

Menurut Siswanto (2014), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Siswanto (2015), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan definisi-definisi disiplin di atas menyimpulkan bahwa disiplin adalah fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam sebuah

organisasi, yang dimana merupakan kesadaran setiap orang untuk menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dalam mencapai tujuan yang maksimal.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin dapat dipengaruhi oleh segala hal yang berkaitan dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan karena ketidakdisiplinan yang seharusnya diperhatikan oleh para atasan.

Menurut Hartatik (2014) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi. Dalam mengukur variabel disiplin kerja, menurut Rivai (2011) menjelaskan bahwa, indikator disiplin kerja seperti:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanatkan

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggaran atau terlihat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk wujud dari disiplin karyawan.

Menurut Sinambela (2016) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai yang melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014) “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”.

Menurut Ramdhani (2016), kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Sedarmayanti (2014) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Menurut Boudreau (2016) berpendapat : “*the degree to which employes accomplish work requitments*”.

Menurut Sinambela (2016) kinerja adalah kesediaan seorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian menurut para ahli, maka dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau hasil dari suatu proses secara kualitatif maupun kuantitatif yang merupakan pencapaian hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan lingkup tanggung jawabnya dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan disbanding dengan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan suatu keadaan berkaitan dengan keberhasilan organisasi atas tingkat atau derajat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan yang dipersyaratkan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016:188) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian yaitu merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan yaitu merupakan pengetahuan tentang pekerjaan.
3. Rancangan kerja yaitu merupakan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja yaitu dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan yaitu perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang di berikannya.
7. gaya kepemimpinan yaitu gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi yaitu kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja yaitu merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja yaitu suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

11. Loyalitas yaitu merupakan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.
12. Komitmen yaitu kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan dalam perusahaan.
13. Disiplin kerja yaitu merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2014), penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manaje yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Simamora (2014), penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Terdapat beberapa indicator penilaian kinerja yaitu;

Kesimpulan dari penilaian kinerja di atas adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu, dengan melihat standar kualitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, yaitu seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
3. Inisiatif, yaitu memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kerjasama, yaitu kemampuan mengenai hubungan dengan karyawan lain dalam pekerjaan.

Menurut Isnaeni (2017) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan
Kualitas pekerjaan yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan atau instansi.

2. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan menunjukkan jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan dan instansi.

3. Pengetahuan

Pegawai yang memiliki pengetahuan yang luas maka akan dengan mudah dalam mengambil keputusan dan bisa lebih cepat dalam bersosialisasi, karena mampu mencairkan suasana dengan sendirinya.

4. Kehadiran

Pegawai yang selalu memperhatikan tingkat absensi atau intensitas kehadiran akan menjadikan contoh bagi pegawai lain agar tetap semangat bekerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu telah banyak dilakukan yang dimana berkaitan dengan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Umumnya kajian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dari kalangan yang yang akademis dan telah mempublikasikannya pada beberapa jurnal cetakan dan jurnal *online* (internet), penelitian terdahulu diantaranya :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil	Publikasi
1	Pipit Pitria	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO RESORT)	Variabel X (Disiplin Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dan kuat. Hal ini dibuktikan dengan $r_s = 0,758$. dimana Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis KD = 57,45%. Artinya, disiplin Kerja dapat mempengaruhi turun naiknya Kinerja Karyawan sebesar 57,45%. Sedangkan sisanya sebesar 42,55% dipengaruhi oleh faktor lain diluar Disiplin Kerja. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menu jukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,443 > 1,683$) maka H_0 ditolak	Skripsi Universitas Pakuan, 2017

				dan H_a diterima. Artinya, terdapat hubungan yang nyata dan positif antar Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia.	
2	Rifan Syarifudin	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Afixkogyo Indonesia	Variabel X (Disiplin Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukan bahwa terdapat hubungan antar disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Afixkogyo Indonesia dengan nilai koefisien determinasi diperoleh sebesar 42,6% dengan nilai t hitung yaitu $9,087 > 1,658$ artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.	Skripsi Universitas Pakuan, 2018
3	Diana Muniar	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat Area Bogor	Variabel X (Disiplin Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Dari hasil penelitian ini bahwa hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai r sebesar 0,311, artinya bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan lemah. Hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar 96,72% sehingga dapat dikatakan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan sisanya 3,28% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diukur. hasil uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel yaitu dengan nilai $3,938 > 1,6553$ yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. dengan demikian terdapat hubungan yang lemah dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.	Skripsi Universitas Pakuan, 2017

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil	Publikasi
4	Shilviana Sherly	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Ulu Kota Samarinda	Variabel X (Disiplin Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dengan kinerja pegawai negeri sipil mempunyai hubungan yang positif dan sedang, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,491$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang berada pada interval $0,40 - 0,599$ yang termasuk kategori sedang, oleh karena itu disiplin kerja di kota samarinda harus dipertahankan lagi agar tercapainya kinerja pegawai negeri sipil yang optimal.	International Academic Journal of Human Resource And Business Administration (IAJHRBA) ISSN
5	Iskandar Zulfahmi	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT BFI Indonesia Tbk Rayon Cibinong	Variabel X (Disiplin Kerja) Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Hasil Analisis data pada penelitian ini menunjukkan terdapat bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT BFI Indonesia Tbk Rayon Cibinong dengan metode analisis yang digunakan yaitu korelasi dengan hasil yang diperoleh $r = 0,821$ yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. dan hasil analisis koefisien determinasi yaitu $KD = 67,4\%$ yang artinya memiliki peranan sebesar $67,4\%$. berdasarkan koefisien korelasi diperoleh t hitung $9,0107 > 1,6449$ yang artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.	Skripsi Universitas Pakuan, 2018

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Menurut Sutrisno (2014), disiplin merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada peraturan dan ketetapan perusahaan.

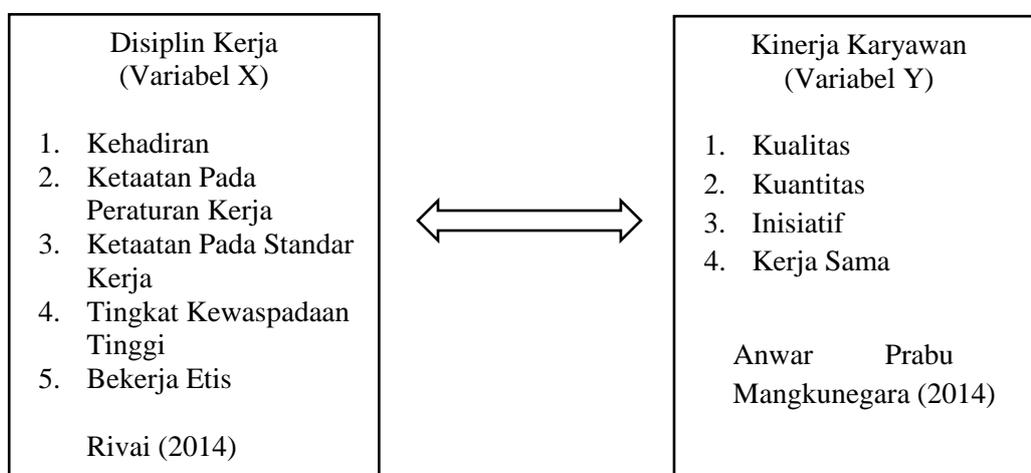
Hal tersebut dapat diukur menurut Rivai (2014), indikator disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi dan bekerja etis.

Hal tersebut dapat diukur menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) ada empat indikator yang menjadi patokan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, inisiatif dan kerja sama

Dalam disiplin kinerja dituntut untuk menaati semua aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kinerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpilihnya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakan disiplin kerja yang setiap pelanggar dikenakan hukuman. Secara universal pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan atau aturan disiplin kerja karyawan baik di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman yang diberikan kepada pelanggar harus disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan dengan tujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai yang perusahaan inginkan. Hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat dilihat dari pendapat Fahmi (2017), bahwa “disiplin merupakan sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dalam mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan”.

Hal ini didukung oleh penelitian Iskandar (2018) dengan judul Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT BFI Indonesia Tbk Rayon Cibinong. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dan signifikan.

Berikut ini merupakan gambaran konstelasi penelitian yang menunjukkan hubungan variabel *Independent* terhadap variabel *Dependent* yang diteliti yaitu variabel X dan Variabel Y:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Dalam uraian sebelumnya penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Terdapat hubungan positif antara Disiplin Keja Dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif, dengan metode penelitian *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti dalam suatu permasalahan. Objek dalam penelitian ini adalah disiplin kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bogor.

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah unit analisis berupa individual dan pimpinan yang menilai, yaitu sumber data yang diperoleh dari penilaian pimpinan terhadap karyawan. Individu yang dimaksud yaitu karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bogor berjumlah 50 orang sebagai responden yang akan diteliti.

Lokasi penelitian yang diambil yaitu, PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bogor yang beralamat Jl. Jend. Sudirman No. 5, Sempur, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16121.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang penulis gunakan, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

1. Data Kualitatif

Data yang diperoleh berasal dari hasil observasi, kuesioner, dan uraian maupun penjelasan mengenai variabel disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y).

2. Data Kuantitatif

Data yang didapat mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan maupun volume berupa angka mengenai variabel disiplin kerja dapat dilihat dari data ketidakhadiran karyawan dan kinerja karyawan dilihat dari data rata-rata hasil penilaian kinerja karyawan.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu :

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan, kelompok, individu atau dari perusahaan yang diteliti dengan cara penyebaran kuisioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian, yaitu pimpinan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bogor.

2. Data sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta media masa.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasional Variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batasan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian yang diamati. Dalam penelitian terdapat dua variabel, yaitu :

Tabel 3.1

Operasionalisasi Variabel Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja	1. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan selalu datang tepat waktu - Karyawan selalu memberi tahu terlebih dahulu jika bekerja (izin atau sakit) - Karyawan harus mengisi daftar hadir terlebih dahulu 	Ordinal
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan tidak menunda jam kerja - Pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan - Karyawan selalu memakai seragam sesuai aturan perusahaan 	Ordinal
	3. Ketaatan pada standar kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Mengerjakan tugas dengan tepat waktu - Pekerjaan sesuai dengan prosedur - Memeriksa kembali hasil kerja - Bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	4. Tingkat Kewaspadaan	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan peralatan kantor dengan benar - Keselamatan diri dalam bekerja - Menjaga rahasia kantor - Ketelitian dalam bekerja 	Ordinal
	5. Bekerja Etis	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu sama lain - Karyawan yang menjunjung tinggi etika dalam setiap pelaksanaan kerja - Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja - Karyawan tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi 	Ordinal
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan karyawan mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan - Karyawan dapat meminimalkan tingkat kesalahan dalam bekerja - Kerapihan dalam mengerjakan tugas 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan dapat mencapai tingkat pencapaian sesuai dengan harapan perusahaan - Karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja - Karyawan mencapai target yang diberikan oleh perusahaan 	Ordinal
	3. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> - Penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan - Karyawan dapat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur/melakukan tugas tambahan - Karyawan cukup berupaya menemukan ide baru dengan petunjuk dalam menyelesaikan tugasnya 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	4. Kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> - Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap hasil kerja - Karyawan diberikan tugas dasar kemampuan karyawan - Dalam menjalankan tugas, karyawan saling berkontribusi 	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan sampel data *nonprobability sampling* dengan metode sensus yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini, yaitu sebanyak 50 Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bogor.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Metode mengumpulkan data harus dilakukan dengan benar sehingga dapat memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Berdasarkan jenis dan sumber data di atas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan sekunder:

1. Data Primer

Survey, teknik yang dilakukan untuk metode survey dalam penelitian ini yaitu:

- Wawancara, Metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung
- Kuisisioner, Mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenan dengan masalah yang akan diteliti. Kemudian pertanyaan dalam kuisisioner tersebut akan diukur menggunakan skala likert. Pertanyaan dalam kuisisioner berkaitan dengan variabel penelitian yaitu disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai penilaian dari sangat baik sampai sangat tidak baik. Dalam hal ini pilihan jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Skala Likert

Skala Likert	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2016:94)

2. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dan melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan, jurnal yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan serta media *online* internet.

3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.7.1 Uji Kalibrasi Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah alat uji yaitu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Jumlah responden yang digunakan $N = 50$ dengan tingkat signifikan 0.05% ($\alpha = 5\%$) dan $df = n-2$, sehingga nilai r -tabel dapat diketahui sebesar 0.278 . Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan SPSS versi 23.

- a) Uji validitas variabel (X) disiplin kerja dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan 16 dimensi disiplin kerja dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumentnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel (X) Disiplin Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel} N=50$ $\alpha = 0,05\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.424	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.580	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.731	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.527	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.510	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.449	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.676	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.502	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.737	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0.560	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0.572	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0.604	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0.626	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0.656	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0.627	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
16	0.546	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
17	0.657	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
18	0.627	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
19	0.645	0.278	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Disiplin Kerja diatas, dengan kriteria r_{tabel} 0.278 dapat dilihat bahwa dari 19 butir pernyataan dinyatakan valid $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.278 dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

- b) Uji validitas variabel (Y) kinerja karyawan dilakukan terhadap 4 indikator yang dijabarkan 12 dimensi kinerja dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 23, berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Pernyataan	r ^{hitung}	r ^{tabel} N=50 $\alpha = 0.05\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.636	0.278	r ^{hitung} > r ^{tabel}	Valid
2	0.699	0.278	r ^{hitung} > r ^{tabel}	Valid
3	0.548	0.278	r ^{hitung} > r ^{tabel}	Valid
4	0.626	0.278	r ^{hitung} > r ^{tabel}	Valid
5	0.668	0.278	r ^{hitung} > r ^{tabel}	Valid
6	0.617	0.278	r ^{hitung} > r ^{tabel}	Valid
7	0.495	0.278	r ^{hitung} > r ^{tabel}	Valid
8	0.478	0.278	r ^{hitung} > r ^{tabel}	Valid
9	0.453	0.278	r ^{hitung} > r ^{tabel}	Valid
10	0.764	0.278	r ^{hitung} > r ^{tabel}	Valid
11	0.640	0.278	r ^{hitung} > r ^{tabel}	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel hasil uji validitas Kinerja Karyawan diatas, dengan kriteria r^{tabel} 0.278 dapat dilihat bahwa dari 11 butir pernyataan dinyatakan valid r^{hitung} > r^{tabel} 0.278 dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas

- a) Menguji reliabilitas variabel (X) Disiplin Kerja dapat di analisis melalui program SPSS Versi 23. Maka diperoleh nilai *Corbach Alpha* sebagai berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

Sumber Data : *Output SPSS 23*.

Hasil output case processing summary dengan program SPSS 23 menjelaskan bahwa jumlah data yang Valid N 50 dengan persentase 100%.

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	19

Sumber Data : *Output SPSS 23*.

Dari tabel diatas bahwa *Reliability Statistics* menunjukkan *Cronbach Alpha* sebesar 0.897 yang artinya instrument variabel disiplin kerja sangat reliabel.

- b) Menguji reliabilitas variabel (Y) Kinerja Karyawan dapat di analisis melalui program SPSS 23 maka diperoleh nilai *Cronbach Alpha* sebagai berikut.

Tabel 3.6
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

Sumber : Data *Output SPSS 23*.

Hasil output case processing summary dengan program SPSS 23 menjelaskan bahwa jumlah data yang Valid N 50 dengan persentase 100%.

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	11

Sumber Data : *Output SPSS 23*.

Dari tabel diatas bahwa *Reliability Statistics* menunjukkan *Cronbach Alpha* sebesar 0,824 yang artinya instrument variabel disiplin kerja sangat reliabel.

3.7.2 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor dengan menggunakan analisis deskriptif.

Berdasarkan data yang telah didapatkan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada 50 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Tabel 3.7 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Baik
21% - 40%	Tidak Baik
41% - 60%	Kurang Baik
61% - 80%	Baik
81% - 100%	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2014)

Dari hasil perhitungan diatas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *independent* (X) dan variabel *dependent* (Y) yang diteliti.

3.7.3 Analisis Inferensial

Statistik inferensial digunakan untuk menganalisis maupun menguji hipotesis dengan statistic non-parametrik karena bertujuan untuk menguji parameter populasi melalui data sampel dan data pada penelitian ini menggunakan data ordinal. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014) bahwa penggunaan statistik non-parametrik kebanyakan digunakan untuk menganalisis data nominal dan ordinal.

1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antar dua variabel yaitu disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan yang berskala ordinal. Menurut Sugiyono (2017) rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *Rank Spearman* adalah sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(x_i) - R(y_i)]^2$$

Keterangan :

- r_s = Nilai Korelasi Rank Spearman
- n = Ukuran Sampel
- R = Ranking
- d_i = Selisih dari Ranking ke-i

Menurut Sugiyono (2017) untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 3.8
Koefisien Korelasi dan Tafsirnya

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono 2017

2. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa nilai presentase yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang telah diuji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan Menurut Sugiyono (2014) untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu melakukan uji koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2017) dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya :

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

Keterangan :

t = t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi

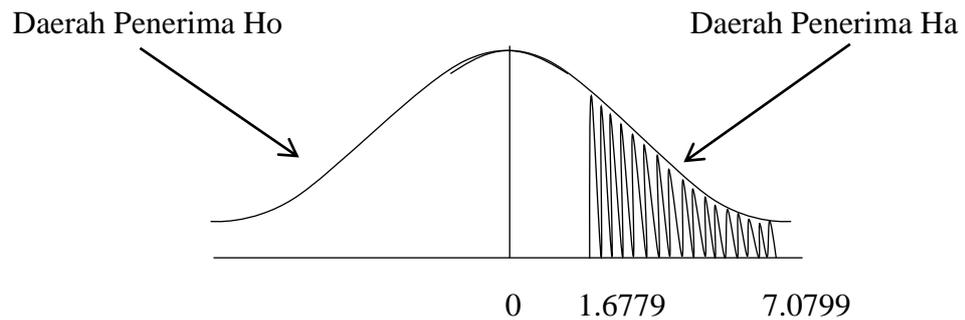
n = Banyaknya Responden

Dari perhitungan t hitung maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu :

1. $H_0 : \rho = 0$ tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bogor.
2. $H_a : \rho > 0$ terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bogor.

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah :

1. Jika nilai signifikan $< \alpha$ 5% maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bogor.
2. Jika nilai signifikan $\geq \alpha$ 5% maka H_a diterima, artinya tidak terdapat hubungan yang antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bogor.



Gambar 3.1

Kurva hasil hipotesis korelasi statistik

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan

Dalam perkembangannya, Perusahaan Umum Listrik Negara di bawah naungan Departemen Pertambangan dan Energi mengalami perubahan status dari Perusahaan Umum (Perum) Listrik Negara menjadi PT PLN (Persero).

PT PLN (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara di Indonesia yang bertugas untuk menyuplai dan mengatur pasokan listrik PT PLN (Persero) memiliki beberapa sektor dan salah satunya yaitu PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bogor yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 5 Bogor.

PT PLN (Persero) bertugas untuk menyuplai pasokan listrik kepada masyarakat, memberikan pelayanan informasi tentang tata cara perhitungan tenaga listrik kepada konsumen serta memberikan pelayanan penyambungan tenaga listrik kepada masyarakat.

4.1.2 Visi dan Misi PT PLN (Persero)

1. Visi

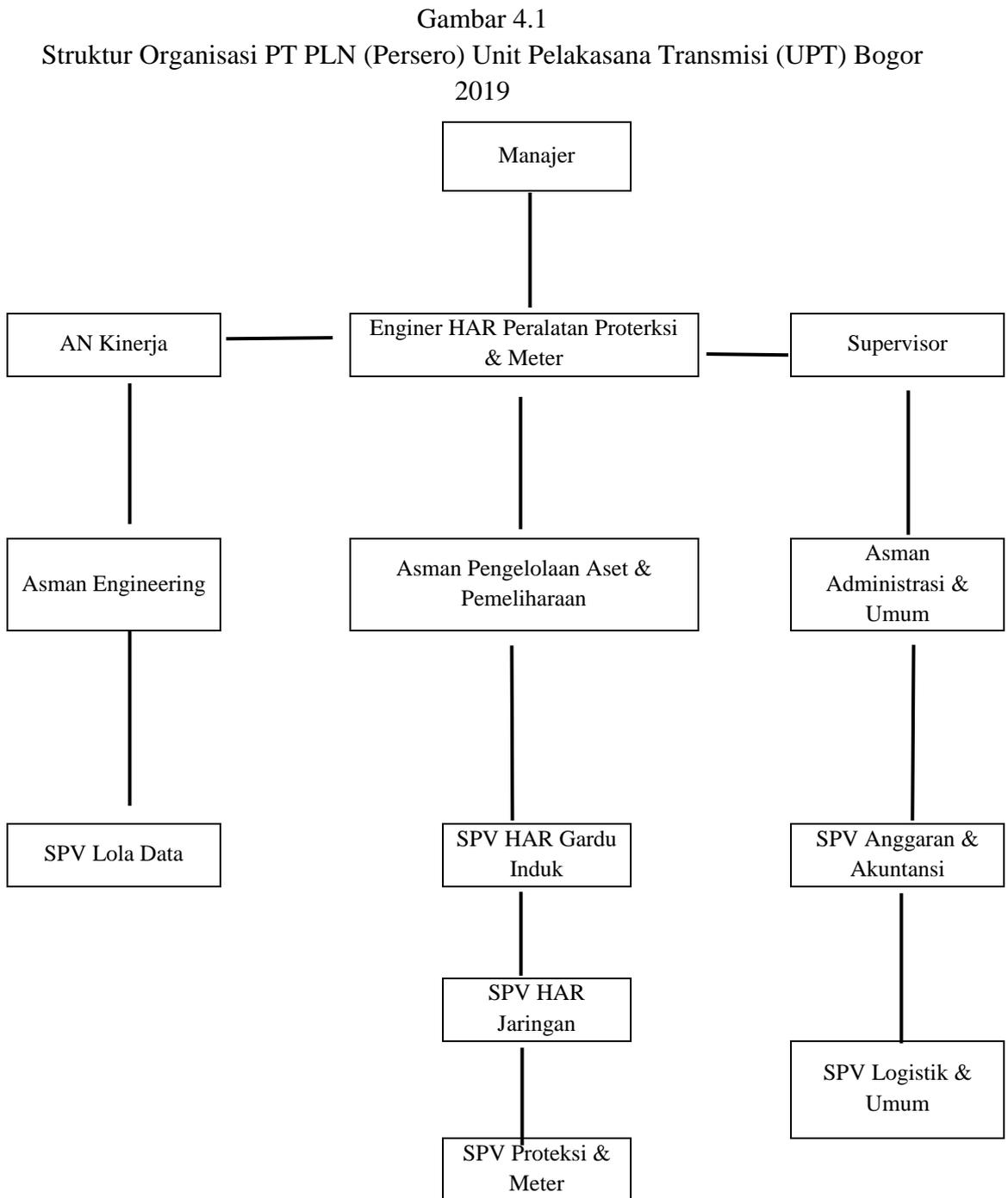
Diakui sebagai Perusahaan Kelas Dunia yang Bertumbuh kembang, Unggul dan Terpercaya dengan bertumpu pada Potensi Insani.

2. Misi

- Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada keputusan pelanggan, anggota perusahaan dan pemegang saham.
- Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.
- Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

1. Struktur Organisasi



Sumber : Kesekretariat PT PLN (Persero) (UPT) Bogor, 2020

Uraian Tugas pada struktur organisasi PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bogor adalah sebagai berikut :

1. Manajer Unit Pelaksana Transmisi
 - b. Menyusun RKA terkait kegiatan pelaksanaan Transmisi.
 - c. Melaksanakan pemeliharaan sistem penyalur sesuai RKAP untuk menjadi kesiapan instansi.
 - d. Merencanakan, melaksanakan, dan mengelola asset sistem penyalur termasuk segala aktivitas penunjang dalam upaya memberikan pelayanan yang puas kepada pelanggan.
 - e. Membuat rencana pelaksanaan pengembangan, instansi penyalur, dan target kinerja untuk diusulkan ke kantor induk P3B Jawa Bali.
 - f. Mengelola peralatan kerja dan material dengan menerapkan administrasi logistic untuk pelaksanaan pemeliharaan instansi dengan berpedoman pada keselamatan ketenagalistrikan.
2. Asistem Manajer Engineering
 - a. Menetapkan rencana kegiatan bidang engineering untuk kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Menyusun rencana pengembangan dan pemeliharaan instansi penyaluran.
 - c. Menyusun kajian rancang bangun sistem penyalur dan mengevaluasi hasil pengembangan instansi penyaluran.
 - d. Mengelola pembinaan sistem keteknikan.
3. Asistem Manajer Pengelolaan Aset dan Pemeliharaan
 - a. Merencanakan program kerja bidang pengelolaan dan pemeliharaan asset untuk mencapai target kinerja yang optimal.
 - b. Mengelola pembinaan sistem keteknikan.
 - c. Mengelola pelaksanaan Asesment dan diagnose kondisi instansi penyaluran untuk mengetahui kinerja instansi.
 - d. Mengevaluasi kejadian gangguan dan memberikan rekomendasi tindak lanjut.
4. Asistem Manajer PDKB
 - a. Merencanakan program kerja Bidang Pemeliharaan Dalam Keadaan Bertegangan (PDKB) untuk mencapai target kinerja optimal.
 - b. Melaksanakan supervise pelaksanaan pemeliharaan peralatan instansi agar pelaksanaan sesuai prosedur.
 - c. Melaksanakan supervise/pengawasan pelaksanaan pemeliharaan peralatan PDKB agar kondisi tetap prima.
5. Asisten Manajer Administrasi Umum
 - a. Mengendalikan dan mengawasi kebutuhan tunai anggaran operasi sesuai dengan RKAP/*disbursement* serta kebutuhan diluar RKAP untuk pelaksanaan pekerjaan.

- b. Memonitor biaya-biaya yang timbul akibat pekerjaan pemeliharaan.
- c. Memonitor mengendalikan database pegawai SIPEG agar selalu akurat dan mutakhir.
- d. Memonitor administrasi penghasilan dan pajak-pajak, kesejahteraan pegawai, dan pensiun untuk meningkatkan pelayanan terhadap pegawai dan pensiunan.

4.1.4 Pelaksanaan Penilaian Kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) Unit Pelaksa Transmisi (UPT) Bogor merupakan hal yang sangat penting karena hasil dari penilaian kinerja digunakan sebagai bahan dasar pertimbangan-pertimbangan pengambilan keputusan perusahaan. Adapun dasr-dasar penilaian yang dinilai yaitu:

1. Absensi

Absensi merupakan hal yang sangat penting dalam penilaian. Karena dalam absensi menentukan seberapa tingkat bagus kinerja. Jika absensi karyawan banyak yang kosong maka itu mencerminkan karyawan tersebut tidak bagus dalam kerjanya. Tapi jika karyawan tersebut absensinya terpenuhi maka karyawan tersebut sudah memenuhi standar kinerja yang ada dalam perusahaan.

2. Disiplin

Yaitu dalam hal kerja seperti jam kerja yang terpenuhi, mematuhi aturan dan standar yang ada pada perusahaan.

3. Target yang dicapai

Berupa penilaian terhadap target yang ditentukan oleh perusahaan, apakah karyawan dapat memenuhi target tersebut atau sebaliknya. Ini dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawan dalam pencapaian target mereka karena jika target tercapai karyawan akan mendapatkan *Rewards* dari perusahaan.

4. Sikap Karyawan

Sikap karyawan dalam perusahaan merupakan hal sangat penting untuk dinilai karena perusahaan berhak mengetahui bagaimana sikap dan perilaku karyawan. Ini biasanya mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan.

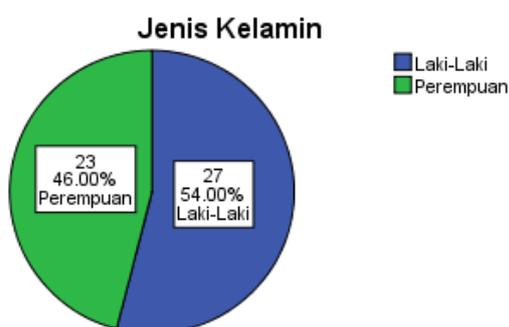
4.1.5 Profil Responden

Profil Responden dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu berdasarkan jenis kelamin, dan pendidikan terakhir responden. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bogor menggunakan SPSS 23.

Tabel 4.1.
Data karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Laki-laki	27	54
2	Perempuan	23	46
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Kuesioner, Diolah 2021



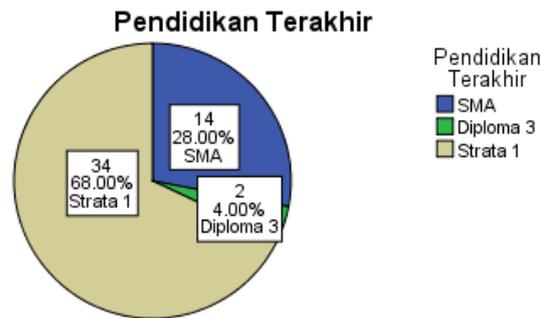
Gambar 4.2. Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 27 karyawan dengan persentase 54% dan perempuan sebanyak 23 karyawan dengan persentase 46%.

Tabel 4.2.
Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	SMA	14	28
2	Diploma 3	2	4
3	Strata 1	34	68
	Jumlah	50	100

Sumber : Data Kuesioner Diolah, 2021



Gambar 4.3. Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir S1 sebanyak 34 karyawan dengan persentase 68%, berpendidikan terakhir SMA sebanyak 14 karyawan dengan persentase 28%, dan yang berpendidikan Diploma 3 sebanyak 2 karyawan dengan persentase 4%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan hasil data responden diatas, dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja pada PT PLN (Persero) UPT Bogor yang diperoleh dari data hasil kuesioner, dan dapat disajikan dalam tabel berikut:

◆ Kehadiran

1. Karyawan Selalu Datang Tepat Waktu Saat Bekerja.

Tabel 4.3
Pendapat Responden Mengenai
Karyawan Selalu Datang Tepat Waktu Saat Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	7	35	14%
Setuju	4	43	172	86%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	207	100%
Total Tanggapan Responden			82.8%	

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 86% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju

bahwa “Karyawan Selalu Datang Tepat Waktu Saat Bekerja”, 14% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{207}{250} \times 100\% = 82.8\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Selalu Datang Tepat Waktu Saat Bekerja”. Yang artinya responden setuju dengan adanya peraturan karyawan selalu datang tepat waktu saat bekerja.

2. Karyawan Selalu Memberi Tahu Dahulu Jika Absen Kerja

Tabel 4.4
Pendapat Responden Mengenai
Karyawan Selalu Memberi Tahu Dahulu Jika Absen Kerja (Izin atau Sakit)

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	24%
Setuju	4	38	152	76%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	212	100%
Total Tanggapan Responden			84.8%	

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 76% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Selalu Memberi Tahu Dahulu Jika Absen Kerja (Izin atau Sakit)”, 24% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{212}{250} \times 100\% = 84.8\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Selalu Memberi Tahu Dahulu Jika Absen Kerja (Izin atau Sakit)”. Yang artinya responden setuju dengan adanya karyawan Selalu Memberi Tahu Dahulu Jika Absen Kerja (Izin atau Sakit).

3. Karyawan Harus Mengisi Daftar Hadir Terlebih Dahulu

Tabel 4.5
Pendapat Responden Mengenai
Karyawan Harus Mengisi Daftar Hadir Terlebih Dahulu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	28%
Setuju	4	36	144	72%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	214	100%
Total Tanggapan Responden	85.6%			

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 72% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Harus Mengisi Daftar Hadir Terlebih Dahulu”, 28% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{214}{250} \times 100\% = 85.6\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Harus Mengisi Daftar Hadir Terlebih Dahulu”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Harus Mengisi Daftar Hadir Terlebih Dahulu.

4. Karyawan Selalu Memaksimalkan Waktu Kerja Ditempat Kerja

Tabel 4.6
Pendapat Responden Mengenai
Karyawan Selalu Memaksimalkan Waktu Kerja Ditempat Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	9	45	18%
Setuju	4	41	164	82%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	209	100%
Total Tanggapan Responden	83.6%			

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 82% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Selalu Memaksimalkan Waktu Kerja Ditempat Kerja”, 18%

menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{209}{250} \times 100\% = 83.6\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Selalu Memaksimalkan Waktu Kerja Ditempat Kerja”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Selalu Memaksimalkan Waktu Kerja Ditempat Kerja.

◆ Ketaatan pada Peraturan Jam Kerja

5. Karyawan Tidak Menunda Jam Kerja

Tabel 4.7

Pendapat Responden Mengenai Karyawan Tidak Menunda Jam Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	7	35	14%
Setuju	4	43	172	86%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	207	100%
Total Tanggapan Responden			82.8%	

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 86% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Tidak Menunda Jam Kerja”, 14% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{207}{250} \times 100\% = 82.8\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Tidak Menunda Jam Kerja”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Tidak Menunda Jam Kerja.

6. Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan Oleh Perusahaan

Tabel 4.8
Pendapat Responden Mengenai
Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan Oleh Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	20%
Setuju	4	40	160	80%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	210	100%
Total Tanggapan Responden	84%			

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 80% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan Oleh Perusahaan”, 20% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{210}{250} \times 100\% = 84\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan Oleh Perusahaan”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan Oleh Perusahaan.

7. Diberikan Sanksi Apabila Melanggar Aturan

Tabel 4.9
Pendapat Responden Mengenai
Diberikan Sanksi Apabila Melanggar Aturan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	13	65	26%
Setuju	4	37	148	74%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	213	100%
Total Tanggapan Responden	85.2%			

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 80% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju

bahwa “Diberikan Sanksi Apabila Melanggar Aturan”, 20% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{213}{250} \times 100\% = 85.2\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Diberikan Sanksi Apabila Melanggar Aturan”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Diberikan Sanksi Apabila Melanggar Aturan.

8. Karyawan Memakai Seragam Sesuai Dengan Aturan Perusahaan

Tabel 4.10
Pendapat Responden Mengenai
Karyawan Memakai Seragam Sesuai Dengan Aturan Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	20	100	40%
Setuju	4	29	116	58%
Ragu-ragu	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	219	100%
Total Tanggapan Responden				87.6%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 58% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Memakai Pakaian Seragam Sesuai Dengan Aturan Perusahaan”, 40% menyatakan Sangat Setuju, serta 2% menyatakan Ragu-ragu. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{219}{250} \times 100\% = 87.6\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Memakai Pakaian Seragam Sesuai Dengan Aturan Perusahaan”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Memakai Seragam Sesuai Dengan Aturan Perusahaan.

- ◆ Ketaatan Pada Standar Kerja
9. Karyaryawan Mengerjakan Tugas dengan Tepat Waktu

Tabel 4.11
Pendapat Responden Mengenai
Karyaryawan Mengerjakan Tugas dengan Tepat Waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	11	55	22%
Setuju	4	39	156	78%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	211	100%
Total Tanggapan Responden	84.4%			

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 78% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Mengerjakan Tugas Dengan Tepat Waktu”, 22% menyatan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{211}{250} \times 100\% = 84.4\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Mengerjakan Tugas Dengan Tepat Waktu”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyaryawan Mengerjakan Tugas dengan Tepat Waktu.

10. Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur

Tabel 4.12
Pendapat Responden Mengenai Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	5	25	10%
Setuju	4	45	180	90%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	205	100%
Total Tanggapan Responden	82%			

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 90% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju

bahwa “Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur”, 10% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{205}{250} \times 100\% = 82\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur.

11. Karyawan Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Dan Pekerjaan

Tabel 4.13

Pendapat Responden Mengenai Karyawan Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Dan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	11	55	22%
Setuju	4	39	156	78%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	211	100%
Total Tanggapan Responden				84.4%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 78% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Dan Pekerjaan”, 22% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{211}{250} \times 100\% = 84.4\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Dan Pekerjaan”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Dan Pekerjaan.

◆ Tingkat Kewaspadaan Tinggi

12. Karyawan Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Benar

Tabel 4.14

Pendapat Responden Mengenai Karyawan Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Benar

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	9	45	18%
Setuju	4	41	164	82%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	209	100%
Total Tanggapan Responden	83.6%			

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 82% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Benar”, 18% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{209}{250} \times 100\% = 83.6\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Benar”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Benar.

13. Karyawan Hati-hati Dalam Menyelesaikan Tugas

Tabel 4.15

Pendapat Responden Mengenai Karyawan Hati-hati Dalam Menyelesaikan Tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	18%
Setuju	4	41	164	82%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	209	100%
Total Tanggapan Responden	83.6%			

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 82% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Hati-Hati Dalam Menyelesaikan Tugas”, 18% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{209}{250} \times 100\% = 83.6\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Hati-Hati Dalam Menyelesaikan Tugas”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Hati-hati Dalam Menyelesaikan Tugas.

14. Karyawan Menjaga Rahasia Kantor

Tabel 4.16
Pendapat Responden Mengenai Karyawan Menjaga Rahasia Kantor

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	13	65	26%
Setuju	4	37	148	74%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	213	100%
Total Tanggapan Responden	85.2%			

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 74% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Menjaga Rahasia Kantor”, 26% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{213}{250} \times 100\% = 85.2\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Menjaga Rahasia Kantor”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Menjaga Rahasia Kantor.

15. Karyawan Menjaga Ketelitian Dalam Bekerja

Tabel 4.17
Pendapat Responden Mengenai
Karyawan Menjaga Ketelitian Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	14	70	28%
Setuju	4	36	144	72%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	214	100%
Total Tanggapan Responden	85.6%			

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 74% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Menjaga Rahasia Kantor”, 26% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{214}{250} \times 100\% = 85.6\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Menjaga Ketelitian Dalam Bekerja”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Menjaga Ketelitian Dalam Bekerja.

◆ Bekerja Etis

16. Karyawan Dalam Bekerja Dapat Saling Menghargai Satu Sama Lain

Tabel 4.18
Pendapat Responden Mengenai Karyawan Dalam Bekerja Dapat Saling Menghargai
Satu Sama Lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	30%
Setuju	4	35	140	70%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	215	100%
Total Tanggapan Responden	86			

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 70% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Dalam Bekerja Dapat Saling Menghargai Satu Sama Lain”, 30%

menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{215}{250} \times 100\% = 86\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Dalam Bekerja Dapat Saling Menghargai Satu Sama Lain”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Dalam Bekerja Dapat Saling Menghargai Satu Sama Lain.

17. Karyawan Menjunjung Tinggi Etika Dalam Setiap Pelaksanaan Kerja

Tabel 4.19

Pendapat Responden Mengenai Karyawan Menjunjung Tinggi Etika Dalam Setiap Pelaksanaan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	15	75	30%
Setuju	4	35	140	70%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	215	100%
Total Tanggapan Responden		86%		

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 70% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Menjunjung Tinggi Etika Dalam Setiap Pelaksanaan kerja”, 30% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{215}{250} \times 100\% = 86\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Menjunjung Tinggi Etika Dalam Setiap Pelaksanaan kerja”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Menjunjung Tinggi Etika Dalam Setiap Pelaksanaan Kerja.

18. Keramah-tamahan Adalah Sebuah Keharusan Dalam Bekerja

Tabel 4.20

Pendapat Responden Mengenai Keramah-tamahan Adalah Sebuah Keharusan Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	13	65	26%
Setuju	4	37	148	74%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	213	100%
Total Tanggapan Responden	85.2%			

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 74% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Keramah-Tamahan Adalah Sebuah Keharusan Dalam Bekerja”, 26% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{213}{250} \times 100\% = 85.2\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Keramah-Tamahan Adalah Sebuah Keharusan Dalam Bekerja”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Keramah-tamahan Adalah Sebuah Keharusan Dalam Bekerja.

19. Karyawan Tidak Menggunakan Jam Kerja Untuk Kepentingan Pribadi

Tabel 4.21

Pendapat Responden Mengenai Karyawan Tidak Menggunakan Jam Kerja Untuk Kepentingan Pribadi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	17	85	34%
Setuju	4	33	132	66%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	217	100%
Total Tanggapan Responden	86.8%			

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 66% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Tidak Menggunakan Jam Kerja Untuk Kepentingan Pribadi”, 36%

menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{217}{250} \times 100\% = 86.8\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Tidak Menggunakan Jam Kerja Untuk Kepentingan Pribadi”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Tidak Menggunakan Jam Kerja Untuk Kepentingan Pribadi.

Tabel 4.22
Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja Pada PT PLN
(Persero) UPT Bogor

No	Indikator Disiplin Kerja	Skor Total	Total Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Kehadiran				
1	Karyawan selalu datang tepat waktu saat bekerja	207	82.8%	84.2%
2	Karyawan selalu memberi tahu dahulu jika absen kerja (Izin atau sakit)	212	84.8%	
3	Karyawan harus mengisi daftar hadir terlebih dahulu	214	85.6%	
4	Karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja di tempat kerja	209	83.6%	
Ketaatan Pada Peraturan Kerja				
5	Karyawan tidak menunda jam kerja	207	82.8%	84.9%
6	Pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	210	84%	
7	Diberikan sanksi apabila melanggar aturan	213	85.2%	
8	Karyawan memakai seragam sesuai dengan aturan perusahaan	219	87.6%	
Ketaatan Pada Standar Kerja				
9	Mengerjakan tugas dengan tepat waktu	211	84.4%	83.6%
10	Pekerjaan sesuai dengan prosedur	205	82%	
11	Bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya	211	84.4%	
Tingkat Kewaspadaan Tinggi				
12	Menggunakan peralatan kantor dengan benar	209	83.6%	84.5%
13	Hati-hati dalam menyelesaikan tugas	209	83.6%	
14	Menjaga rahasia kantor	213	85.2%	
15	Ketelitian dalam bekerja	214	85.6%	
Bekerja Etis				
16	Karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu sama lain	215	86%	86%
17	Karyawan menjunjung tinggi etika dalam setiap pelaksanaan kerja	215	86%	
18	Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja	213	85.2%	
19	Karyawan tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi	217	86.8%	
	Rata-rata Total Penilaian Pimpinan			84.6%

Sumber : Data Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel hasil total penilaian pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan yaitu sebesar 84.6%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81% - 100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat baik dari responden mengenai indikator kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, kewaspadaan tinggi dan bekerja etis. Nilai rata-rata tanggapan responden perindikator, tanggapan responden yang paling besar adalah indikator bekerja etis sebesar 86.8% dengan pernyataan “Karyawan tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi”. Sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden yang paling terkecil adalah sebesar 82% terdapat pada indikator ketaatan pada standar kerja dengan pernyataan “Pekerjaan sesuai dengan prosedur”.

Tabel 4.23
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin_Kerja		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		80.46
Std. Error of Mean		.675
Median		78.00
Mode		76
Std. Deviation		4.773
Variance		22.784
Range		15
Minimum		76
Maximum		91
Sum		4023

Sumber : Data Output SPSS 23

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empiric Disiplin Kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-rata adalah 80.46 dengan range 15 dan total skor 4023. Untuk mengetahui hasil pengolahan data Disiplin Kerja pada PT PLN (Persero) UPT Bogor, maka hasil dari skor rata-rata empirik dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritis} = 57$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 80.46 dan skor rata-rata teoritis sebesar 57, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $80.46 > 57$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel disiplin kerja relative baik.

4.2.2 Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor

Penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian karyawan meliputi kualitas, kuantitas, inisiatif, dan kerjasama.

Berdasarkan hasil data responden diatas, dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor yang diperoleh dari data hasil kuesioner, dan dapat disajikan dalam tabel berikut:

- Kualitas
1. Kemampuan Karyawan Mencapai Standar Kualitas Yang Diinginkan Perusahaan.

Tabel 4.24

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Kemampuan Karyawan Mencapai Standar Kualitas Yang Diinginkan Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	13	65	26%
Setuju	4	37	148	74%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	213	100%
Total Tanggapan Responden				85.2%

Sumber : Data Primer, diolah 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 74% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Kemampuan Karyawan Mencapai Standar Kualitas Yang Diinginkan Perusahaan”, 26% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{213}{250} \times 100\% = 85.2\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Kemampuan Karyawan Mencapai Standar Kualitas Yang Diinginkan Perusahaan”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Mencapai Standar Kualitas Yang Diinginkan Perusahaan.

2. Karyawan Dapat Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja

Tabel 4.25

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Dapat Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	12	60	24%
Setuju	4	38	152	76%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	212	100%
Total Tanggapan Responden				84.8%

Sumber : Data Primer, diolah 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 76% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Dapat Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja”, 24% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{212}{250} \times 100\% = 84.8\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Dapat Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Dapat Meminimalkan Tingkat Kesalahan Dalam Bekerja.

- Kuantitas
- ## 3. Karyawan Dapat Mencapai Tingkat Pencapaian Sesuai Dengan Harapan Perusahaan.

Tabel 4.26

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Dapat Mencapai Tingkat Pencapaian Sesuai Dengan Harapan Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	11	55	22%
Setuju	4	39	156	78%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	211	100%
Total Tanggapan Responden				84.4%

Sumber : Data Diolah 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 78% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju

bahwa “Karyawan Dapat Mencapai Tingkat Pencapaian Sesuai Dengan Harapan Perusahaan”, 22% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{211}{250} \times 100\% = 84.4\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Dapat Mencapai Tingkat Pencapaian Sesuai Dengan Harapan Perusahaan”. Yang artinya responden baik dengan adanya Karyawan Dapat Mencapai Tingkat Pencapaian Sesuai Dengan Harapan Perusahaan.

4. Karyawan Berusaha Menghasilkan Hasil Kerja Yang Baik Dibandingkan Dengan Rekan Kerja

Tabel 4.27

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Berusaha Menghasilkan Hasil Kerja Yang Baik Dibandingkan Rekan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	18	90	36%
Setuju	4	32	128	64%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	218	100%
Total Tanggapan Responden			87.2	

Sumber : Data Diolah 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 64% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Berusaha Menghasilkan Hasil Kerja Yang Baik Dibandingkan Rekan Kerja”, 36% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{218}{250} \times 100\% = 87.2\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Berusaha Menghasilkan Hasil Kerja Yang Baik Dibandingkan Rekan Kerja”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Berusaha Menghasilkan Hasil Kerja Yang Baik Dibandingkan Rekan Kerja.

5. Karyawan Dapat Mencapai Target Yang Diberikan Oleh Perusahaan

Tabel 4.28

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Dapat Mencapai Target Yang Diberikan Oleh Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	13	65	26%
Setuju	4	37	148	74%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	213	100%
Total Tanggapan Responden				85.2%

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 74% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Dapat Mencapai Target Yang Diberikan Oleh Perusahaan”, 26% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{213}{250} \times 100\% = 85.2\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Dapat Mencapai Target Yang Diberikan Oleh Perusahaan”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Dapat Mencapai Target Yang Diberikan Oleh Perusahaan.

- Inisiatif

6. Penyelesaian Tugas Tanpa Menunggu Perintah Atasan

Tabel 4.29

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Penyelesaian Tugas Tanpa Menunggu Perintah Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	12	60	24%
Setuju	4	38	152	76%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	212	100%
Total Tanggapan Responden				84.8%

Sumber : Data Diolah 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 76% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju

bahwa “Penyelesaian Tugas Tanpa Menunggu Perintas Atasan”, 24% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{212}{250} \times 100\% = 84.8\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Dapat Mencapai Target Yang Diberikan Oleh Perusahaan”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Penyelesaian Tugas Tanpa Menunggu Perintas Atasan.

7. Karyawan Dapat Menerima Kesediaan Atau Menawarkan Diri Untuk Kerja Lembur Atau Melakukan Tugas Tambahan

Tabel 4.30

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Dapat Menerima Kesediaan Atau Menawarkan Diri Untuk Kerja Lembur Atau Melakukan Tugas Tambahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	14%
Setuju	4	43	172	86%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	207	100%
Total Tanggapan Responden				82.8%

Sumber : Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 86% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Dapat Menerima Kesediaan Atau Menawarkan Diri Untuk Kerja Lembur Atau Melakukan Tugas Tambahan”, 14% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{207}{250} \times 100\% = 82.8\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Dapat Menerima Kesediaan Atau Menawarkan Diri Untuk Kerja Lembur Atau Melakukan Tugas Tambahan”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Dapat Menerima Kesediaan Atau Menawarkan Diri Untuk Kerja Lembur Atau Melakukan Tugas Tambahan.

8. Karyawan Cukup Berupaya Menemukan Ide Baru Dengan Petunjuk Dalam Menyelesaikan Tugasnya

Tabel 4.31

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Cukup Berupaya Menemukan Ide Baru Dengan Petunjuk Dalam Menyelesaikan Tugasnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	30%
Setuju	4	35	140	70%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	215	100%
Total Tanggapan Responden		86%		

Sumber : Data Primer, diolah 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 70% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Cukup Berupaya Menemukan Ide Baru Dengan Petunjuk Dalam Menyelesaikan Tugasnya”, 30% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{215}{250} \times 100\% = 86\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Cukup Berupaya Menemukan Ide Baru Dengan Petunjuk Dalam Menyelesaikan Tugasnya”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Cukup Berupaya Menemukan Ide Baru Dengan Petunjuk Dalam Menyelesaikan Tugasnya.

9. Karyawan Secara Bersama-sama Bertanggung Jawab Terhadap Hasil Kerja

Tabel 4.32

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Secara Bersama-sama Bertanggung Jawab Terhadap Hasil Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	12	60	24%
Setuju	4	38	152	76%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	212	100%
Total Tanggapan Responden		84.8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 76% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Secara Bersama-sama Bertanggung Jawab Terhadap Hasil Kerja”, 24% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{212}{250} \times 100\% = 84.8\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Secara Bersama-sama Bertanggung Jawab Terhadap Hasil Kerja”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Secara Bersama-sama Bertanggung Jawab Terhadap Hasil Kerja.

10. Karyawan Diberikan Tugas Atas Dasar Kemampuan Karyawan

Tabel 4.33

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Diberikan Tugas Atas Dasar Kemampuan Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	12	60	24%
Setuju	4	38	152	76%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	212	100%
Total Tanggapan Responden				84.8%

Sumber : Data Primer, diolah 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 76% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Karyawan Diberikan Tugas Atas Dasar Kemampuan Karyawan”, 24% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{212}{250} \times 100\% = 84.8\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Karyawan Diberikan Tugas Atas Dasar Kemampuan Karyawan”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Karyawan Diberikan Tugas Atas Dasar Kemampuan Karyawan.

11. Dalam Menjalankan Tugas Karyawan Saling Berkontribusi

Tabel 4.34

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan Dalam Menjalankan Tugas Karyawan Saling Berkontribusi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	persentase
Sangat Setuju	5	14	70	28%
Setuju	4	36	144	72%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		50	214	100%
Total Tanggapan Responden				85.6%

Sumber : Data Primer, diolah 2021.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat diketahui sebanyak 72% dari jumlah responden sebanyak 50 orang sebagian menyatakan Setuju bahwa “Dalam Menjalankan Tugas Karyawan Saling Berkontribusi”, 28% menyatakan Sangat Setuju. Jika dilihat rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{214}{250} \times 100\% = 85.6\%$$

Maka dapat disimpulkan bahwa responden “Setuju” mengenai pernyataan “Dalam Menjalankan Tugas Karyawan Saling Berkontribusi”. Yang artinya responden setuju dengan adanya Dalam Menjalankan Tugas Karyawan Saling Berkontribusi.

Tabel 4.35
Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor

No	Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Kualitas				
1	Kemampuan karyawan mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan	213	85.2%	85%
2	Karyawan dapat meminimalkan tingkat kesalahan	212	84.8%	
Kuantitas				
3	Karyawan dapat mencapai tingkat pencapaian sesuai dengan harapan perusahaan	211	84.4%	85.6%
4	Karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja	218	87.2%	
5	Karyawan dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan	213	85.2%	
Inisiatif				
6	Penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan	212	84.8%	84.5%
7	Karyawan dapat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur atau melakukan tugas tambahan	207	82.8%	
8	Karyawan cukup berupaya menemukan ide baru dengan petunjuk dalam menyelesaikan tugasnya	215	86%	
Kerjasama				
9	Karyawan secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap hasil kerja	212	84.8%	85%
10	Karyawan diberikan tugas atas dasar kemampuan karyawan	212	84.8%	
11	Dalam menjalankan tugas, karyawan saling berkontribusi	214	85.6%	
Rata-Rata Total Penilaian Pimpinan				85%

Sumber : Data diolah 2021.

Berdasarkan tabel hasil total penilaian pimpinan terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 85%, dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81% - 100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Transmisi (UPT) Bogor sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat baik dari responden mengenai indikator kualitas, kuantitas, inisiatif, dan kerjasama. Nilai rata-rata tanggapan responden perindikator, tanggapan responden yang paling besar nilainya adalah indikator kuantitas sebesar

87.2% dengan pernyataan “Karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja”. Sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden yang paling terkecil adalah sebesar 82.8% terdapat pada indikator inisiatif dengan pernyataan “Karyawan dapat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur atau melakukan tugas tambahan”.

Tabel 4.36
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja_Karyawan		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		46.78
Std. Error of Mean		.408
Median		46.00
Mode		44
Std. Deviation		2.888
Variance		8.338
Range		10
Minimum		44
Maximum		54
Sum		2339

Sumber : Data *Output SPSS 23*.

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empiric Disiplin Kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-rata adalah 46.78 dengan range 10 dan total skor 2339. Untuk mengetahui hasil pengolahan data Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPT Bogor, maka hasil dari skor rata-rata empiric dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritis} = 33$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 46.78 Dan skor rata-rata teoritis sebesar 33, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $46.78 > 33$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Kinerja Karyawan relative baik.

4.2.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor

1. Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* menggunakan SPSS 23 untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor.

Tabel 4.37
Hasil Uji Korelasi

Correlations			Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Disiplin_Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.624**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	50	50
	Kinerja_Karyawan	Correlation Coefficient	.624**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber : Data *Output SPSS 23*, diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui besarnya *Rank Spearman* adalah $r = 0.624$. artinya, Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat.

Tabel 4.38
Nilai Interval Koefisien

No	Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199		Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399		Rendah
3	0,40 – 0,599		Sedang
4	0,60 – 0,799	0,624	Kuat
5	0,80 – 1,00		Sangat Kuat

2. Analisis Korelasi Determinasi

Dari perhitungan korelasi *Rank Spearman* diketahui nilai korelasi sebesar $r_s = 0,624$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,624^2 \times 100\% \\
 &= 0,389376 \times 100\% \\
 &= 38,93\%
 \end{aligned}$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 38,93% sedangkan sisanya 61,06% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti diluar disiplin kerja.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Menentukan t_{hitung}

Untuk mencari t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{0.624\sqrt{50-2}}{\sqrt{1-(0.624)^2}}$$

$$t_{hitung} = 7.0799$$

b. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} diperoleh dari t tabel dengan nilai $\alpha = 5\%$ atau 0.05 dan $df = n - 2$ atau $50 - 2 = 48$ maka diperoleh $t_{tabel} 1.6779$.

c. Menentukan Hipotesis Statistik

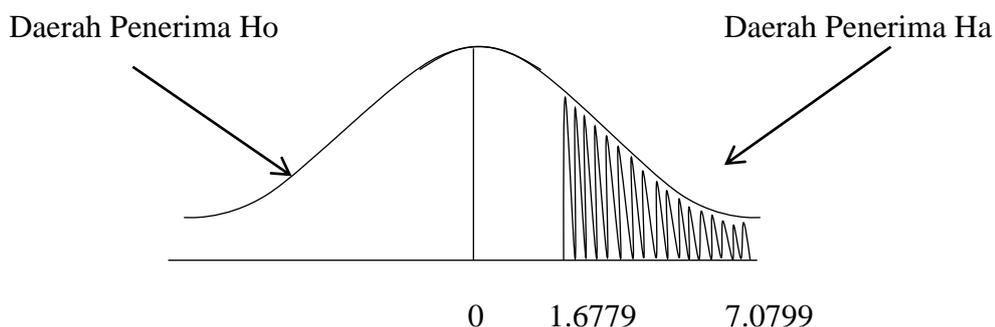
➤ $H_0 : \rho = 0$ berarti tidak ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

➤ $H_a : \rho > 0$ berarti ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

d. Hasil Uji Hipotesis

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.0799 > 1.6779$) maka H_a diterima H_0 ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor.

e. Kurva



Gambar 4.4 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

4.3 Pembahasan & Interpretasi Hasil Penelitian

4.3.1 Pembahasan hasil Penelitian Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor

1. Disiplin Kerja

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari hubungan Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan dengan jumlah responden 50 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptis untuk menggambarkan keadaan variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien *Rank Spearman* untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 84.6%, dengan skor rata-rata empirik 80.64 dan skor rata-rata teoritis sebesar 57. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $80.64 > 57$ sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja PT PLN (Persero) UPT Bogor dikatakan baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata tanggapan responden berada pada indikator bekerja etis sebesar 86%, sedangkan untuk indikator terendah pada rata-rata tanggapan responden terdapat pada indikator ketaatan pada standar kerja sebesar 83.6%. untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi berada pada butir pernyataan ke-8 sebesar 87.6%, sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-10 sebesar 62%.

2. Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 85%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 46.78 dan skor rata-rata teoritis sebesar 33. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $46.78 > 33$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor dikatakan baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata tanggapan responden berada pada indikator kuantitas sebesar 85.6% , sedangkan untuk indikator terendah berada pada indikator inisiatif sebesar 84.5%. untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi berada pada butir ke-4 sebesar 87.2%, sedangkan untuk sub indikator dengan nilai terendah berada pada butir ke-7 sebesar 82.8%.

Berdasarkan analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* diperoleh nilai r sebesar 0.624 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor dengan keeratan hubungan pada interval ke-2 (0.60 – 0.799) menunjukkan bahwa tingkat hubungan adalah kuat. Sedangkat hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD =$

38.93% yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki kontribusi sebesar 38.93% sedangkan sisanya sebesar 61.06% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti diluar disiplin kerja. Pada uji hipotesis korelasi diperoleh nilai $t_{hitung} = 7.0799$ dan nilai $t_{tabel} = 1.6779$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.0799 > 1.6779$) artinya tolak H_0 terima H_a , jika dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor.

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperoleh bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan sesuai dengan teori menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang diterapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor dengan nilai rata-rata tanggapan responden dari lima indikator meliputi Kehadiran, Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Ketaatan Pada Standar Kerja, Tingkat Kewaspadaan Tinggi, dan Bekerja Etis sebesar 84.6%, sedangkan indikator tertinggi terdapat pada indikator Bekerja Etis dengan nilai persentase 86%, sedangkan untuk indikator terendah terdapat pada indikator Ketaatan Pada Standar Kerja dengan nilai persentase 83.6% dan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir ke-8 dengan persentase sebesar 87.6%, sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir ke-10 dengan persentase 82%. Sedangkan untuk skor rata-rata empiric adalah $80,64 > 57$ dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja PT PLN (Persero) UPT Bogor adalah baik.
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor dengan nilai rata-rata tanggapan responden dari empat indikator meliputi Kualitas, Kuantitas, Inisiatif, dan Kerjasama sebesar 85%, sedangkan indikator tertinggi terdapat pada indikator Kuantitas dengan persentase 85.6%, sedangkan untuk indikator terendah terdapat pada indikator Inisiatif dengan persentase 84.5%. Dan sub indikator tertinggi terdapat pada butir ke-4 dengan persentase sebesar 87.2%, sedangkan sub indikator terendah terdapat pada butir ke-7 dengan persentase sebesar 82.8%. Sedangkan untuk skor rata-rata empiric adalah $46.78 > 33$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor adalah baik.
3. Dari pembahasan mengenai Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* didapatkan nilai $r = 0.624$, artinya bahwa Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor mempunyai hubungan yang kuat.

- b. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 38.93%, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan kontribusi sebesar 38.93% terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Pesero) UPT Bogor, sedangkan sisanya sebesar 61.06% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti diluar variabel Disiplin Kerja.
- c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.0799 > 1.6779$), artinya Tolak H_0 Terima H_a . Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Pesero) UPT Bogor.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan mengenai Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Pesero) UPT Bogor, maka penulis akan mengemukakan saran-saran yang diharapkan dapat memperbaiki kekurangan mengenai Disiplin Kerja bagi perusahaan. Saran penulis dikemukakan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian diatas dapat diindikasikan bahwa kelemahan pada variabel Disiplin Kerja adalah pada indikator Ketaatan Pada Standar Kerja pada sub indikator butir ke-10 saran yang dapat diberikan adalah perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja karyawan akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam organisasi memiliki usaha dan upaya untuk mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan. Bagi karyawan dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan akan mendapat reward dan bagi karyawan yang tidak dapat mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan perusahaan akan mendapat hukuman dalam bentuk teguran sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan.
2. Dari hasil penelitian diatas dapat diindikasikan bahwa kelemahan pada variabel Kinerja Karyawan adalah pada indikator Inisiatif pada sub indikator butir ke-7 saran yang dapat diberikan adalah perusahaan dapat memberikan karyawan reward atas tugas tambahan yang diberikan oleh perusahaan berupa kenaikan gaji.
3. Untuk penelitian berikutnya, penelitian ini tidak luput dari banyaknya kekurangan dan keterbatasan, sehingga diharapkan kedepan dapat dijadikan masukan orang lain yang ingin penelitian yang sama agar dapat lebih sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Biontoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Grava Media.
- Davit, Keith. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2017). *Human Resources Management*, 15th Edition. England.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- _____. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempatbelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Muniar, D. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat*. Bogor: Universitas Pakuan.
- Pitria, P. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)*. Bogor: Universitas Pakuan.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Sherly, Shilviana. (2015). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Ulu Kota Samarinda*. International Academic Journal of Human Resource And Business Administration (IAJHRBA) | ISSN.
- Simamora. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanbela, Lijian Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sondang P, Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sulistiyani, Ambar Teguh. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Gaya Media.

Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Cetakan Keenam). Jakarta:Kencana Prenada Media Group.

_____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ketujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Syarifudin, Rifan. (2018). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Afixkogyo Indonesia*. Bogor. Universitas Pakuan.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Pustaka.

Zulfahmi, Iskandar. (2018). *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT BFI Indonesia Tbk Rayon Cibinong*. Bogor. Universitas Pakuan.

Sumber Jurnal :

Chusminah. (2019). *Hubungan Disiplin kerja Dengan Kinerja Pegawai*. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol. 4, No. S1 (2019) Tantangan Bisnis di Era Digital: 565 - 674 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165.

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Feby Monica Setyarahayu
Alamat : Kp. Sidamukti RT 04/RW 01 Blok B No. 24
Sukmajaya Kota Depok 16412
Tempat dan Tanggal Lahir : Depok, 28 Februari 1998
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Sukamaju 3 Depok
• SMP : SMP Yapemri Depok
• SMA : SMA Yapemri Depok
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 11 Januari 2022
Peneliti,

(Feby Monica Setyarahayu)

Lampiran 2. Surat Keterangan Penelitian

 PT PLN (PERSERO)
UNIT INDUK TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH
PLN UNIT PELAKSANA TRANSMISI (UPT) BOGOR

Jl. Jend Sudirman No. 5 Bogor
Telepon : (0251) 8311530
Facsimile : (0251) 8313242

Website : <http://10.6.11.10>
Email : app.bgor@pln.co.id

SURAT KETERANGAN
No. 0026.SK/SDM.03.03/UPTBGR/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini, Manager Keuangan dan Administrasi PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah - Unit Pelaksana Transmisi Bogor menerangkan bahwa :

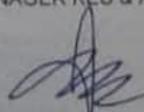
N a m a : Asep Sukasah
NIP : 7193023P2B
Jabatan : Manager Keuangan dan Administrasi PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah - Unit Pelaksana Transmisi Bogor

Menerangkan bahwa

N a m a : Feby Monica Setyarahayu
NIM : 021116265
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan
Jurusan : Manajemen

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan praktek kerja lapangan di bidang ADM & SDM kantor PT PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah - Unit Pelaksana Transmisi Bogor selama 1 (satu) bulan terhitung tanggal 01 Juli 2019 s.d 31 Juli 2019

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan dipergunakan sebagai mana mestinya.

Bogor, 05 Agustus 2019
MANAGER KEU & ADM,

ASEP SUKASAH

Model 1001

KUESIONER PENELITIAN
HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA TRANSMISI (UPT) BOGOR

Kuesioner ini diajukan pada seluruh karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor. Untuk penelitian skripsi yang berjudul Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) UPT Bogor. Kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan starta I. kerahasiaan responden akan kami jaga.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas saudara dengan keadaan yang sebenarnya:

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Pendidikan
 - a. Sma
 - b. Diploma 3
 - c. Starta 1

B. PETUNJUK PENELITIAN

Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Terdapat 5 pilihan jawaban pernyataan, yaitu:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

C. DISIPLIN KERJA

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
	X = DISIPLIN KERJA					
1	Karyawan selalu datang tepat waktu saat bekerja					
2	Karyawan selalu memberi tahu dahulu jika absen kerja (Izin atau sakit)					
3	Karyawan harus mengisi daftar hadir terlebih dahulu					
4	Karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja di tempat kerja					
5	Karyawan tidak menunda jam kerja					
6	Pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
7	Diberikan sanksi apabila melanggar aturan					
8	Karyawan memakai seragam sesuai dengan aturan perusahaan					
9	Mengerjakan tugas dengan tepat waktu					
10	Pekerjaan sesuai dengan prosedur					
11	Bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya					
12	Menggunakan peralatan kantor dengan benar					
13	Hati-hati dalam menyelesaikan tugas					
14	Menjaga rahasia kantor					
15	Ketelitian dalam bekerja					
16	Karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu sama lain					
17	Karyawan menjunjung tinggi etika dalam setiap pelaksanaan kerja					
18	Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja					
19	Karyawan tidak menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi					

D. KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
	Y = KINERJA KARYAWAN					
1	Kemampuan karyawan mencapai standar kualitas yang diinginkan perusahaan					
2	Karyawan dapat meminimalkan tingkat kesalahan					
3	Karyawan dapat mencapai tingkat pencapaian sesuai dengan harapan perusahaan					
4	Karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan rekan kerja					
5	Karyawan dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan					
6	Penyelesaian tugas tanpa menunggu perintah atasan					
7	Karyawan dapat menerima kesediaan atau menawarkan diri untuk kerja lembur atau melakukan tugas tambahan					
8	Karyawan cukup berupaya menemukan ide baru dengan petunjuk dalam menyelesaikan tugasnya					
9	Karyawan secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap hasil kerja					
10	Karyawan diberikan tugas atas dasar kemampuan karyawan					
11	Dalam menjalankan tugas, karyawan saling berkontribusi					

Lampiran 4. Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X.16	X.17	X.18	X.19	Total X
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	79
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	84
4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	78
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	78
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	90
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	90
4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	84
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	84
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	84
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	83
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	83
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	85
4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	87
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	91
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	87
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	84
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	88
4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	84
4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	83
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76

Lampiran 5. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Total Y
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	49
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	48
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	48
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	46
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	53
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	52
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	51
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	46
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	50
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	50
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	48
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	47
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	48
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	47
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	49
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	48
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	47
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	46

Lampiran 6. Form Penilaian Kinerja Karyawan

No	Penilaian	1	2	3	4	5	Jumlah
1	Continuos Learning						
	a. Bagaimana pengetahuan dalam pekerjaan?						
	b. Bagaimana cara karyawan menghadapi kendala dalam pekerjaan?						
2	c. Bagaimana jika karyawan medapatkan hal baru dalam pekerjaan?						
	Customer Service Orientation						
	a. Bagaimana pelayanan karyawan terhadap atasannya?						
3	b. Bagaimana pelayanan karyawan terhadap rekan kerjanya?						
	c. Bagaiman sikap karyawan melihat rekan kerjanya menghadapi persoalan?						
4	Achievement Orientation						
	a. Bagaimana sikap karyawan dalam menghadapi tantangan baru?						
	b. Apakah karyawan dapat mencapai targetnya?						
5	Analysis Thinking						
	a. Apakah karyawan mampu menghadapi hambatan dalam sebuah tim?						
	b. Bagaimana perencanaan yang dibuat oleh karyawan untuk perusahaan?						
6	Team Work						
	a. Apakah karyawan bisa bekerjasama dalam tim?						
	b. Bagaimana sikap karyawan ketika mengalami kelebihan beban kerja?						
7	Concern For Order						
	a. Apakah karyawan memenuhi standar kinerja yang ada?						
	b. Bagaimana sikap karyawan dalam melihat pelanggaran pada rekan kerjanya?						

Lampiran 7. Hasil Output SPSS Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

		Correlations																				
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	TOTAL_X	
X1	Pearson Correlation	1																				
	Sig. (2-tailed)		.216	.355	.067	.017	.107	.870	.797	.157	.691	.659	.443	.788	.003	.066	.009	.009	.003	.001	.001	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.178	1																			
	Sig. (2-tailed)	.216		.275	-.020	.043	.070	.414	.218	.154	.281	.154	.346	.346	.521	.901	.450	.365	.418	.440	.289	.580
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.134	.275	1																		
	Sig. (2-tailed)	.355	.053		.635	.519	.468	.544	.397	.744	.386	.422	.635	.403	.341	.306	.175	.369	.240	.305	.731	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.261	-.020	.635	1																	
	Sig. (2-tailed)	.067	.893	.000	.000	.000	.001	.000	.004	.000	.006	.002	.000	.004	.015	.031	.224	.008	.094	.031	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.336	.043	.519	.861	1																
	Sig. (2-tailed)	.017	.766	.000	.000	.000	.000	.044	.072	.000	.080	.157	.067	.443	.282	.972	.338	.434	.282	.170	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X6	Pearson Correlation	.231	.070	.468	.677	.807	1															
	Sig. (2-tailed)	.107	.628	.001	.000	.000	.000	.055	.140	.210	.459	.167	.459	.286	.156	.046	.022	-.218	.000	.046	.169	.449
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	.024	.414	.544	.757	.826	.274	1														
	Sig. (2-tailed)	.870	.003	.000	.170	.044	.055	.000	.001	.003	.014	.026	.000	.056	.001	.145	.003	.000	.014	.000	.014	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	.037	.218	.397	.157	.257	.210	.526	1													
	Sig. (2-tailed)	.797	.129	.004	.277	.072	.144	.000	.000	.012	.061	.069	.073	.011	.214	.112	.458	.183	.062	.155	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X9	Pearson Correlation	.203	.058	.064	.111	-.039	.418	.262	.365	1												
	Sig. (2-tailed)	.157	.286	.000	.000	.000	.001	.001	.012	.001	.003	.000	.000	.100	.494	.213	.000	.014	.002	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X10	Pearson Correlation	.058	.281	.386	.191	.250	.167	.410	.267	.467	1											
	Sig. (2-tailed)	.691	.048	.006	.184	.080	.247	.003	.061	.001	.000	.000	.003	.006	.010	.000	.003	.006	.016	.616	.462	.771
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X11	Pearson Correlation	.064	.154	.422	.254	.203	.459	.346	.259	.417	.628	1										
	Sig. (2-tailed)	.659	.286	.002	.075	.157	.001	.014	.069	.003	.000	.000	.000	.014	.150	.213	.611	.915	.108	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X12	Pearson Correlation	.111	.346	.635	.322	.261	.286	.316	.256	.505	.711	.757	1									
	Sig. (2-tailed)	.443	.014	.000	.022	.067	.044	.026	.073	.000	.000	.000	.000	.000	.026	.004	.306	.814	.781	.475	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X13	Pearson Correlation	-.039	.346	.403	.187	.111	.156	.553	.355	.505	.711	.631	.593	1								
	Sig. (2-tailed)	.788	.014	.004	.194	.443	.279	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.004	.067	.067	.170	.475	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X14	Pearson Correlation	.418	.521	.341	.197	.155	.046	.272	.179	.236	.410	.346	.316	.434	1							
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.015	.170	.282	.753	.056	.214	.100	.003	.014	.026	.002	.000	.000	.003	.007	.007	.014	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X15	Pearson Correlation	.262	.901	.306	-.060	.005	.022	.443	.227	.099	.386	.206	.403	.403	.646	1						
	Sig. (2-tailed)	.066	.000	.031	.677	.972	.878	.001	.112	.494	.006	.150	.004	.004	.000	.000	.000	.008	.001	.031	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X16	Pearson Correlation	.365	.450	.175	.034	-.138	-.218	.209	.108	.179	.073	.179	.148	.261	.706	.564	1					
	Sig. (2-tailed)	.009	.001	.224	.814	.338	.128	.145	.455	.213	.616	.213	.306	.067	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X17	Pearson Correlation	.365	.347	.369	.261	.113	.000	.408	.191	.495	.073	.074	.034	.261	.408	.369	.619	1				
	Sig. (2-tailed)	.009	.013	.008	.067	.434	1.000	.003	.183	.000	.616	.611	.814	.067	.003	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X18	Pearson Correlation	.418	.414	.240	.078	.155	.046	.480	.266	.346	.106	.015	-.040	.197	.376	.443	.507	.905	1			
	Sig. (2-tailed)	.003	.003	.094	.589	.282	.753	.000	.062	.014	.462	.915	.781	.170	.007	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X19	Pearson Correlation	.440	.289	.305	.213	.197	.169	.345	.204	.434	.042	.230	.103	.103	.345	.305	.636	.820	.826	1		
	Sig. (2-tailed)	.001	.042	.031	.137	.170	.241	.014	.155	.002	.771	.108	.475	.475	.014	.031	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL_X	Pearson Correlation	.424	.580	.731	.527	.510	.449	.676	.502	.735	.560	.572	.604	.626	.656	.627	.546	.657	.627	.645	1	
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 8. Hasil Output SPSS Variabel Kinerja Karyawan

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.521**	.566**	.220	.064	.201	.418**	.010	.094	.201	.951**	.636**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.124	.657	.162	.003	.945	.516	.162	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.521**	1	.380**	.359*	.414**	.123	.718**	.041	.013	.561**	.588**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.010	.003	.396	.000	.778	.928	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.566**	.380**	1	.105	.125	.154	.203	.179	.267	.154	.529**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007		.470	.385	.286	.157	.213	.061	.286	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.220	.359*	.105	1	.600**	.457**	.058	.236	.066	.749**	.182	.626**
	Sig. (2-tailed)	.124	.010	.470		.000	.001	.691	.098	.647	.000	.206	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.064	.414**	.125	.600**	1	.521**	.155	.308*	.307*	.841**	.037	.668**
	Sig. (2-tailed)	.657	.003	.385	.000		.000	.282	.029	.030	.000	.801	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.201	.123	.154	.457**	.521**	1	.043	.450**	.342*	.561**	.171	.617**
	Sig. (2-tailed)	.162	.396	.286	.001	.000		.766	.001	.015	.000	.235	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y7	Pearson Correlation	.418**	.718**	.203	.058	.155	.043	1	-.013	.178	.178	.519**	.495**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.157	.691	.282	.766		.931	.216	.216	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y8	Pearson Correlation	.010	.041	.179	.236	.308*	.450**	-.013	1	.450**	.347*	.078	.478**
	Sig. (2-tailed)	.945	.778	.213	.098	.029	.001	.931		.001	.013	.591	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y9	Pearson Correlation	.094	.013	.267	.066	.307*	.342*	.178	.450**	1	.232	.067	.453**
	Sig. (2-tailed)	.516	.928	.061	.647	.030	.015	.216	.001		.104	.645	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y10	Pearson Correlation	.201	.561**	.154	.749**	.841**	.561**	.178	.347*	.232	1	.171	.764**
	Sig. (2-tailed)	.162	.000	.286	.000	.000	.000	.216	.013	.104		.235	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y11	Pearson Correlation	.951**	.588**	.529**	.182	.037	.171	.519**	.078	.067	.171	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.206	.801	.235	.000	.591	.645	.235		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.636**	.699**	.548**	.626**	.668**	.617**	.495**	.478**	.453**	.764**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	19

Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	11

Lampiran 11. Hasil Korelasi Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Correlations			Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Disiplin_Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.624**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	50	50
	Kinerja_Karyawan	Correlation Coefficient	.624**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 12. Tabel r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 13. Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung