



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT SEMEN JAWA (SCG) DEPARTEMEN *POWER PLANT*  
KABUPATEN SUKABUMI**

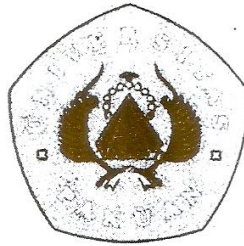
Skripsi

Dibuat Oleh:

Arya Aditya Hermawan  
021118160

[arya.neverflat@gmail.com](mailto:arya.neverflat@gmail.com)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
JUNI 2023**



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT SEMEN JAWA (SCG) DEPARTEMEN POWER PLANT KABUPATEN  
SUKABUMI**

**SKRIPSI**

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA)



Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA)

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG)  
Departemen *Power Plant* Kabupaten Sukabumi

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari : Selasa, Tanggal 27 Juni 2023

Arya Aditya Hermawan  
021118160

Menyetujui,

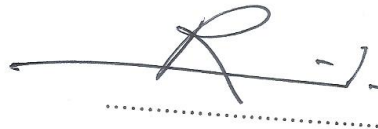
Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



Ketua Komisi Pembimbing  
(Tutus Rully S.E., M.M.)

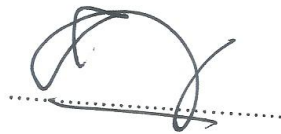


Anggota Komisi Pembimbing  
(Ramlan S.E., M.M)



Mengetahui,

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



---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arya Aditya Hermawan

NPM : 021118160

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Semen Jawa (SCG) Departement *Power Plant* Kabupaten Sukabumi

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

Sumber informasi yang 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, 11 Juli 2023



F6FEBAKX512047587  
Arya Aditya Hermawan  
021118160

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2023**  
**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

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

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

## ABSTRAK

Arya Aditya Hermawan. NPM 021118160. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Power Plant* Kabupaten Sukabumi. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Pembimbing : Tutus Rully dan Ramlan. 2023.

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa Departemen *Power Plant*. Penelitian ini mengenai disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Power Plant* Kabupaten Sukabumi dengan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, eksploratif, dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*.. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji hipotesis koefisien korelasi yang diolah dengan menggunakan IBM SPSS *statistics 25*.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Power Plant* memiliki hubungan yang positif, kuesioner menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden atas variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan, hasil koefisien korelasi *rank spearman* sebesar 0,656 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,561 > 1,672$ ) artinya tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan karyawan pada PT Semen Jawa Departemen *Power Plant* Kabupaten Sukabumi. Maka penulis, memberikan saran untuk pimpinan menerapkan peraturan dengan cara sosialisasi kepada karyawan agar lebih meningkatkan disiplin sesuai dengan undang-undang yang berlaku sehingga terwujudnya kinerja karyawan yang baik.

Kata kunci : *disiplin kerja dan kinerja karyawan*

## PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, dan tidak lupa shalawat serta salam selalu tecurahkan kepada junjungan Nabi kita yaitu Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Power Plant* Kabupaten Sukabumi”**.

Dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Teruntuk kepada kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan penulis agar selalu diberikan semangat dan kelancaran.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono., M. Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully S.E., M.M. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi.
6. Bapak Ramlan S.E., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk dan saran.
7. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Manajemen Kelas D 2018 yang selalu memberikan kenangan serta hiburan selama kuliah bagi penulis.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, Juni 2023

Arya Aditya Hermawan

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	
<b>LEMBAR PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN</b> .....	i
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA</b> .....	ii
<b>LEMBAR HAK CIPTA</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>PRAKATA</b> .....	v
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	10
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	10
1.2.2 Perumusan Masalah .....	10
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	11
1.3.1 Maksud Penelitian .....	11
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	11
1.4 Kegunaan Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2 Disiplin Kerja .....	15
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	15
2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja .....	16
2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	17
2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja .....	18
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja .....	18
2.3 Kinerja Karyawan .....	20
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	20
2.3.2 Penilaian Kinerja ( <i>Performance Appraisal</i> ) .....	21
2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja .....	21
2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	22
2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan .....	23
2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran .....	25
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	25
2.4.2 Kerangka Pemikiran .....	28
2.5 Hipotesis Penelitian .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>



3.1 Jenis Penelitian .....	31
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	31
3.2.1 Objek Penelitian .....	31
3.2.2 Unit Analisis .....	31
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	33
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	31
3.3.1 Jenis Data Penelitian .....	31
3.3.2 Sumber Data Penelitian .....	32
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	32
3.5 Metode Penarikan Sampel .....	33
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	33
3.6.1 Data Primer .....	34
3.6.2 Data Sekunder .....	34
3.7 Uji Kualitas Data .....	35
3.7.1 Uji Validitas .....	35
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	35
3.8 Metode Analisis Data .....	36
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	36
3.8.2 Analisis Kuantitatif .....	37
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	37
3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t .....	38

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	39
4.1.1 Sejarah singkat PT Semen Jawa (SCG) .....	39
4.1.2 Struktur Organisasi PT Semen Jawa (SCG) .....	39
4.1.3 Visi dan Misi PT Semen Jawa (SCG) .....	41
4.2 Profil Responden .....	41
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	42
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	43
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	44
4.3 Analisis Data .....	44
4.3.1 Uji Validitas .....	44
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	46
4.4 Pembahasan .....	47
4.4.1 Disiplin Kerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) .....	47
4.4.2 Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) .....	59
4.4.3 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) .....	72
4.4.3.1 Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	72
4.4.3.2 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	72
4.4.4 Interpretasi Hasil Penelitian Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant Kabupaten Sukabumi .....	74

<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1	Simpulan.....	75
5.2	Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>77</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	.....	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN</b>	.....	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Jumlah Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Divisi Produksi Tahun 2019-2021 .....	2
Tabel 1.2	: Data Hasil Produksi pada PT Semen Jawa (SCG) pada Tahun 2019-2021 .....	2
Tabel 1.3	: Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja per Divisi pada PT Semen Jawa (SCG) Tahun 2019-2021 .....	3
Tabel 1.4	: Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Power Plant</i> .....	3
Tabel 1.5	: Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Power Plant</i> Tahun 2019-2021 .....	3
Tabel 1.6	: Kategori Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Power Plant</i> .....	6
Tabel 1.7	: Data Ketidakhadiran Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Power Plant</i> Tahun 2019-2021 .....	6
Tabel 1.8	: Peraturan Kerja pada PT Semen Jawa (SCG) .....	7
Tabel 1.9	: Daftar Hasil Pra Kuesioner Tentang Disiplin Kerja pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Power Plant</i> .....	8
Tabel 1.10	: Surat Peringatan (SP) pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Power Plant</i> Tahun 2019-2021 .....	9
Tabel 2.1	: Penelitian Sebelumnya .....	25
Tabel 3.1	: Operasionalisasi Variabel .....	32
Tabel 3.2	: Skala <i>Likert</i> .....	34
Tabel 3.3	: Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien <i>Alpha Croanbach</i> .....	36
Tabel 3.4	: Interval Koefisien Korelasi .....	37
Tabel 4.1	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel 4.3	: Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	43
Tabel 4.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	44
Tabel 4.5	: Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	45
Tabel 4.6	: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	45
Tabel 4.7	: Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja .....	46
Tabel 4.8	: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	47
Tabel 4.9	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan menaati SOP Perusahaan yang berlaku .....	47
Tabel 4.10	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar aturan SOP .....	48
Tabel 4.11	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu .....	49
Tabel 4.12	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mengenakan seragam sesuai aturan .....	49
Tabel 4.13	: Tanggapan Responden Mengenai Karyawan memakai pakaian rapih dan bersih .....	50

Tabel 4.14 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mengembalikan pakaian dengan keadaan rapi dan tidak rusak maupun sobek .....	50
Tabel 4.15 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan menggunakan alat sesuai dengan aturan yang berlaku .....	51
Tabel 4.16 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan menggunakan alat sesuai dengan apa yang sedang dikerjakan .....	52
Tabel 4.17 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan harus merapihkan alat dengan baik setelah digunakan saat bekerja .....	52
Tabel 4.18 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan datang dan pulang tepat waktu .....	53
Tabel 4.19 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan istirahat sesuai tepat waktu .....	54
Tabel 4.20 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan menerima konsekuensi saat bekerja .....	54
Tabel 4.21 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik .....	55
Tabel 4.22 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mentaati aturan kerja dengan baik .....	55
Tabel 4.23 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mentaati kebijakan perusahaan jika diharuskan lembur .....	56
Tabel 4.24 : Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja .....	57
Tabel 4.25 : Analisis Hasil Distribusi Frekuensi .....	58
Tabel 4.26 : Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja Karyawan .....	59
Tabel 4.27 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidangnya .....	60
Tabel 4.28 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat memahami tugasnya secara detail .....	60
Tabel 4.29 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat .....	61
Tabel 4.30 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan hadir tepat pada waktunya .....	61
Tabel 4.31 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan tidak keluar lingkup kerja saat jam kerja .....	62
Tabel 4.32 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan tidak membuang waktu kerja .....	63
Tabel 4.33 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan memiliki kehadiran sesuai standar absensi .....	63
Tabel 4.34 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan boleh berhalangan hadir untuk hal yang mendesak .....	64
Tabel 4.35 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan harus memiliki tingkat kehadiran yang baik .....	64
Tabel 4.36 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja .....	65

Tabel 4.37 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja .....	66
Tabel 4.38 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat memberikan ide .....	66
Tabel 4.39 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat .....	67
Tabel 4.40 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan .....	67
Tabel 4.41 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan merasa gaji dan kompensasi yang diberikan sudah memuaskan .....	68
Tabel 4.42 : Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan .....	69
Tabel 4.43 : Analisis Hasil Distribusi Frekuensi .....	70
Tabel 4.44 : Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan .....	71
Tabel 4.45 : Hasil Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	72
Tabel 4.46 : Nilai Interval Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan .....	72

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	: Grafik Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Tahun 2019-2021 .....	5
Gambar 1.2	: Grafik Data Ketidakhadiran Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Power Plant</i> Tahun 2019-2021 .....	7
Gambar 2.1	: Konstelasi Penelitian .....	30
Gambar 3.1	: Kurva Uji Hipotesis Statistik .....	38
Gambar 4.1	: Struktur Organisasi PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Power Plant</i> .....	40
Gambar 4.2	: Grafik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	41
Gambar 4.3	: Grafik Responden Berdasarkan Usia .....	42
Gambar 4.4	: Grafik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	43
Gambar 4.5	: Grafik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	44
Gambar 4.6	: Histogram Disiplin Kerja .....	59
Gambar 4.7	: Histogram Kinerja Karyawan .....	71
Gambar 4.8	: Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi .....	73

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja
- Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi yang terjadi di seluruh dunia saat ini, terutama perkembangan sektor industri yang begitu menyebabkan dunia usaha semakin berkembang dan saling meningkatkan persaingan yang begitu ketat serta secara tidak langsung memacu perkembangan industri di dalam negeri. Dalam dunia usaha yang semakin berkembang tersebut tentu semakin banyak pula perusahaan yang didirikan. Adanya persaingan dalam menciptakan kualitas produk antar sesama sektor industri agar menjadi produk terdepan dan terbaik, terutama di dalam negeri. Pada umumnya perusahaan tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan sebuah keuntungan. Dalam hal ini kekayaan utama yang paling berharga dalam suatu negara adalah sumber daya manusia.

Pemanfaatan sumber daya manusia tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumber daya manusia. Tapi yang terpenting lagi bagaimana meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat menunjang hasil kerja yang baik demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu agar perusahaan dapat berkompetisi dengan perusahaan lain harus memiliki manajemen kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya manajemen yang baik memerlukan dukungan SDM yang berkualitas dan unggul di setiap bidangnya masing-masing, sehingga mampu menjadikan perusahaan lebih unggul dari sesama kompetitor dan mencapai tujuan perusahaan yaitu menjadi yang terbaik, mendapatkan keuntungan yang maksimal dan perusahaan semakin berkembang serta mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tersebut, untuk mencapai segala tujuan perusahaan secara optimal, maka perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Artinya dengan disiplin kerja yang tinggi, sehingga dapat nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sebuah kinerja sumber daya manusia dapat menggambarkan kepribadian seorang karyawan, sehingga terlihat apakah seorang karyawan tersebut memiliki kualitas kinerja yang baik ataupun kurang baik. Penilaian kinerja diperlukan karena untuk mengukur karyawan, apakah seorang karyawan tersebut layak kerja atau tidak. Dalam menentukan seorang karyawan memiliki kualitas yang baik ataupun kurang baik, dapat dilihat dari penilaian per periode karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan membuat manajer



ataupun manajemen merasa senang dengan kinerjanya, sedangkan kinerja yang kurang baik akan menjadi bahan pertimbangan bagi manajer ataupun manajemen yang mengakibatkan diberhentikan dalam kerja. Berikut adalah jumlah karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Divisi Produksi.

Tabel 1.1  
Jumlah Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Divisi Produksi Tahun 2019-2021

Divisi Produksi				
No	Departemen	Jumlah Karyawan		
		2019	2020	2021
1	WTP	21	21	25
2	Power Plant	59	59	59
3	Cement Mill	25	24	27
4	Packer	200	200	200
5	Quality Control	30	29	31
6	Dispatcher	28	26	25
7	Buffer Stock	27	25	26
8	Electrical	27	25	26
9	Mechanical	29	33	31
Total Karyawan		446	442	450

Sumber: SPV PT Semen Jawa (SCG) (Data diolah, 2022).

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada divisi produksi yang terbagi dari beberapa departemen. Berikut data hasil produksi PT Semen Jawa (SCG) Tahun 2019-2021.

Tabel 1.2  
Data Hasil Produksi pada PT Semen Jawa (SCG) Tahun 2019-2021

Tahun	Standar Produksi (TON)	Realisasi (TON)	Pencapaiannya (%)
2019	2.400.000	2.150.000	90%
2020	2.400.000	2.100.000	88%
2021	2.400.000	2.000.000	83%

Sumber: SPV PT Semen Jawa (SCG) (Data diolah, 2022).

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa data produksi PT Semen Jawa yang dimana pada tahun 2019-2021 mengalami penurunan dan tingkat pencapaiannya yang berbeda tiap tahun. Berikut adalah hasil rekapitulasi penilaian kinerja per divisi pada PT Semen Jawa (SCG) Tahun 2019-2021.

Tabel 1.3  
Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja per Divisi pada PT Semen Jawa (SCG) Tahun  
2019-2021

No.	Departemen	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja		
			2019	2020	2021
1.	WTP	25	81,45	82,20	82,78
2.	Power Plant	59	80,45	81,78	80,91
3.	Cement Mill	27	82,56	83,62	83,00
4.	Packer	200	81,20	82,45	81,67
5.	Quality Control	31	82,12	83,55	82,89
6.	Dispatcher	25	81,75	82,62	82,23
7.	Buffer Stock	26	82,91	83,70	83,38
8.	Electrical	26	81,42	82,56	82,00
9.	Mechanical	31	82,46	83,32	82,76

Sumber : SPV PT Semen Jawa (SCG) (Data diolah, 2022).

Berdasarkan pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja yang memiliki nilai terendah adalah bagian Departemen Power Plant dimana pada tahun 2021 hanya mencapai 80,91%, sedangkan penilaian kinerja yang memiliki nilai tertinggi adalah bagian Departemen Buffer Stock dimana pada tahun 2021 mencapai 83,38%. Berikut unsur-unsur penilaian kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant.

Tabel 1.4  
Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power  
Plant

No.	Penilaian Kinerja	Bobot (%)
1.	Kedisiplinan	20
2.	Sikap dan Kepribadian	20
3.	Kemampuan	20
4.	Keterampilan	20
5.	Kerja Sama	20
Total		100

Sumber : SPV PT Semen Jawa (SCG), (Tahun 2022)

Pada tabel 1.4 di atas, menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja karyawan terdiri dari kedisiplinan, sikap dan kepribadian, kemampuan, keterampilan, dan kerja sama yang diberi bobot 20%. Berikut adalah hasil rekapitulasi penilaian kinerja pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant Tahun 2019-2021.

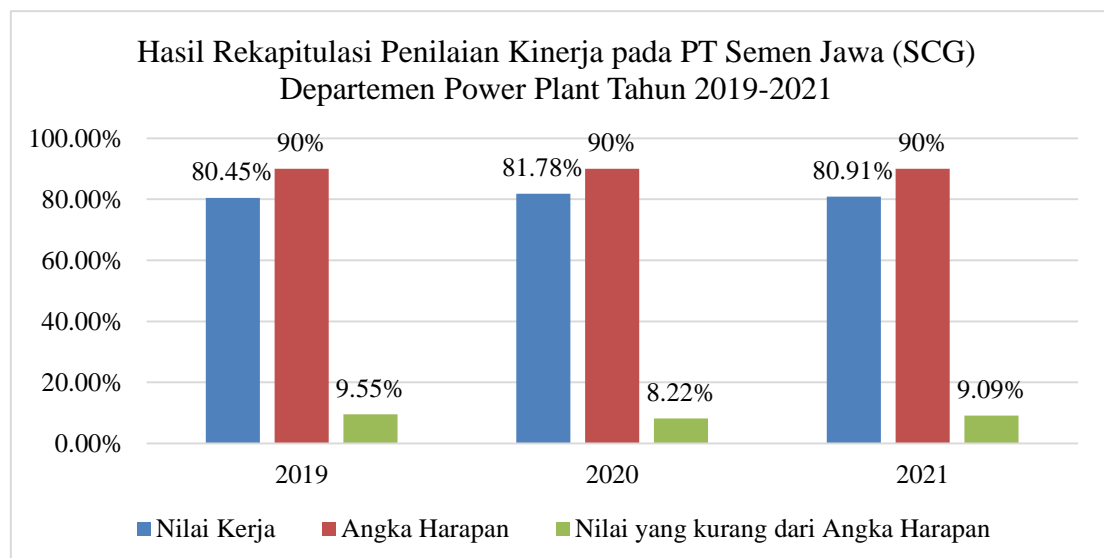
Tabel 1.5  
 Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power  
 Plant Tahun 2019-2021

<b>Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019-2021</b>					
No.	Karyawan	Penilaian Kinerja			Angka Harapan
		2019	2020	2021	
1.	Karyawan (1)	80,77	82	81,23	90
2.	Karyawan (2)	82	83,66	82,33	90
3.	Karyawan (3)	81,44	82,87	82	90
4.	Karyawan (4)	79,89	81	80,52	90
5.	Karyawan (5)	78,9	80,22	79,26	90
6.	Karyawan (6)	79	81,32	80	90
7.	Karyawan (7)	80	82,32	81,26	90
8.	Karyawan (8)	82,66	83,1	82	90
9.	Karyawan (9)	81,33	82,22	83	90
10.	Karyawan (10)	80,72	82,29	81,26	90
11.	Karyawan (11)	81	82,87	81,28	90
12.	Karyawan (12)	79,77	81,22	80,73	90
13.	Karyawan (13)	79,1	81	80,23	90
14.	Karyawan (14)	78,87	80,45	79,28	90
15.	Karyawan (15)	82,1	83,82	82,37	90
16.	Karyawan (16)	80,56	81,87	81	90
17.	Karyawan (17)	81,2	82,79	81,89	90
18.	Karyawan (18)	80,52	82,16	81,23	90
19.	Karyawan (19)	81,32	82,28	81	90
20.	Karyawan (20)	79,9	81,23	80,23	90
21.	Karyawan (21)	79,42	81,72	80	90
22.	Karyawan (22)	78,56	80,32	79	90
23.	Karyawan (23)	81,44	82,31	81,8	90
24.	Karyawan (24)	82,11	83,1	82	90
25.	Karyawan (25)	78	80,22	79,28	90
26.	Karyawan (26)	80	81,23	80,68	90
27.	Karyawan (27)	81,33	82,29	81	90
28.	Karyawan (28)	81,75	82	82,69	90
29.	Karyawan (29)	79,35	80,53	81,28	90
30.	Karyawan (30)	80,22	81,45	81	90
31.	Karyawan (31)	80,62	81,64	81,21	90
32.	Karyawan (32)	82	81,21	81	90
33.	Karyawan (33)	81,72	80,42	81,37	90

34.	Karyawan (34)	79,62	81,46	80,27	90
35.	Karyawan (35)	78,98	80	79,11	90
36.	Karyawan (36)	80,82	81	81,32	90
37.	Karyawan (37)	82,1	81	80,58	90
38.	Karyawan (38)	82,32	83,57	82	90
39.	Karyawan (39)	82	82,97	81,47	90
40.	Karyawan (40)	80,22	81,86	81	90
41.	Karyawan (41)	79,2	81,32	80,38	90
42.	Karyawan (42)	78,77	80	79	90
43.	Karyawan (43)	79	81,46	80,52	90
44.	Karyawan (44)	78	79,35	78	90
45.	Karyawan (45)	80,51	82,42	81,26	90
46.	Karyawan (46)	80	81,68	81	90
47.	Karyawan (47)	81,62	82,65	82	90
48.	Karyawan (48)	80,71	82,57	81	90
49.	Karyawan (49)	79,68	81,63	80,21	90
50.	Karyawan (50)	80	81,68	81	90
51.	Karyawan (51)	81,62	82,75	81,94	90
52.	Karyawan (52)	80,77	82	81,21	90
53.	Karyawan (53)	82,19	83,56	81,97	90
54.	Karyawan (54)	79,29	81,42	80,8	90
55.	Karyawan (55)	79,58	81,35	80,48	90
56.	Karyawan (56)	78	79,46	78,68	90
57.	Karyawan (57)	80,18	82,57	81,37	90
58.	Karyawan (58)	82,31	83,58	82	90
59.	Karyawan (59)	81,77	82,68	81	90
Total Rata-Rata (%)		80,45	81,78	80,91	90

Sumber: SPV PT Semen Jawa (Data diolah, 2022).

Berdasarkan data tabel 1.5 di atas, dapat dilihat bahwa dalam penilaian kinerja pada Departemen *Power Plant* tahun 2019 mempunyai total rata-rata 80,45%, lalu pada tahun 2020 meningkat menjadi 81,78%, dan mengalami penurunan pada tahun 2021 menjadi 80,91%.



Gambar 1.1  
Grafik Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Tahun 2019-2021.

Pada gambar 1.1 diatas, menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan banyak yang tergolong kedalam kriteria baik. Berikut kategori penilaian kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant.

Tabel 1.6  
Kategori Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant

No	Bobot Nilai	Kategori Nilai
1.	91 – 100	Sangat Baik
2.	76 – 90	Baik
3.	61 – 75	Cukup
4.	51 – 60	Kurang
5.	50 – ke bawah	Buruk

Sumber : SPV PT Semen Jawa (SCG), (Tahun 2022)

Berdasarkan data pada tabel 1.5, jika dilihat dari tabel 1.6 mengenai kategori penilaian kinerja karyawan, bahwa karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) sudah bekerja dengan baik, sehingga memperoleh kategori nilai kerja rata-rata di kisaran 76-90.

Dalam hal ini, pemerintah Indonesia sudah melakukan upaya untuk mempermudah para atasan maupun manajer untuk menertibkan karyawannya, yaitu dengan cara absensi karyawan menggunakan finger print, hal ini ternyata masih saja belum dapat membantu para atasan dalam menciptakan kinerja yang baik pada karyawannya, sehingga banyak karyawan yang datang tepat waktu tapi masih belum melakukan tugasnya pada saat jam kerja. Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab karyawan masih kurang dalam hal disiplin, salah satunya adalah ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam hal disiplin, sehingga membuat karyawan mengikuti apa yang dilakukan oleh pimpinan. Selain kurangnya disiplin pada permasalahan di atas, ada juga permasalahan lainnya atapun contoh kasus yang menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang kurang melaksanakan disiplin dalam bekerja, diantaranya : <https://www.sukabumiupdate.com/bisnis/57668/rencana-phk-123-pekerja-di-pt-semen-jawa-sukabumi-dipotes-data-kinerja-dipertanyakan>. Perlu adanya kesadaran diri dari para karyawan untuk menanamkan sikap disiplin dalam bekerja, hal itu sudah menjadi tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak boleh melakukan tindakan yang melanggar disiplin. Berikut data ketidakhadiran karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant Tahun 2019-2021.

Tabel 1.7

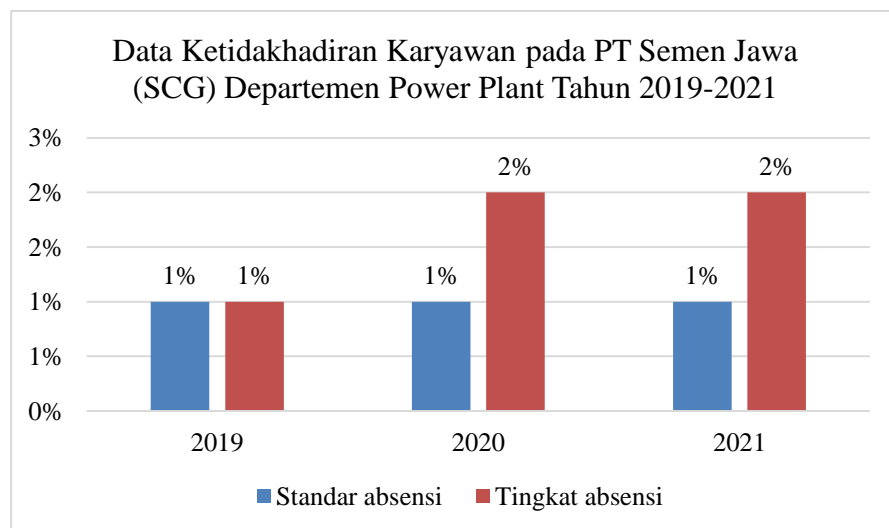
Data Ketidakhadiran Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant Tahun 2019-2021

No	Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Karyawan alpa (kali)	Karyawan Sakit (kali)	Karyawan Ijin (Kali)	Jumlah Absensi	Standar Absensi	Tingkat Absensi
1	2019	59	244	108	41	27	176	1%	1%
2	2020	59	239	120	58	46	224	1%	2%
3	2021	59	238	137	62	55	254	1%	2%

Sumber: SPV PT Semen Jawa (SCG) (Data diolah, 2022).

Berdasarkan tabel 1.7 dapat dilihat bahwa adanya peningkatan absensi maupun ketidakhadiran mulai dari tahun 2019 ke tahun 2020 sebesar 1% yang awalnya 1% menjadi 2%. Selanjutnya pada tahun 2020 ke tahun 2021 tetap pada kisaran 2%. Hal ini menandakan bahwa tingkat absensi karyawan tersebut dari tahun ke tahun semakin meningkat, dan menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan dengan tingkat absensi yang tinggi, dihitung dengan rumus :

Tingkat absensi :  $\frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{Jumlah Hari Kerja} \times \text{Jumlah Karyawan}} \times 100\%$  (Hasibuan, 2017).



Gambar 1.2

Grafik Data Ketidakhadiran Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant Tahun 2019-2021.

Adapun Standar Operasional Prosedur (SOP) pada PT Semen Jawa (SCG), diantaranya :

Tabel 1.8  
Peraturan Kerja pada PT Semen Jawa (SCG)

No.	Peraturan dalam Bekerja
1.	Keteraturan dan ketepatan waktu kerja yaitu datang dan pulang kerja dengan teratur dan tepat waktu;
2.	Penggunaan pakaian kerja yaitu berpakaian rapi dan lengkap ditempat kerja;
3.	Penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja yaitu menggunakan alat bahan dan alat perlengkapan dengan hati-hati;
4.	Penggunaan waktu kerja yaitu menggunakan waktu kerja yang sepenuhnya dan seefisien mungkin;
5.	Kepatuhan terhadap peraturan kerja yaitu tidak melakukan hal-hal yang telah menjadi larangan perusahaan.

Sumber : SPV PT Semen Jawa (SCG), (Tahun 2022)

Berdasarkan observasi pendahuluan yang telah dilakukan sebelumnya ditemukan keadaan yang terjadi di perusahaan adalah penurunannya kinerja perusahaan yang disebabkan oleh tidak maksimalnya kinerja dari para karyawan pada Departemen Power Plant. Berikut adalah Pra kuesioner disiplin kerja pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant.

Tabel 1.9  
Daftar Hasil Pra Kuesioner Tentang Disiplin Kerja pada PT Semen Jawa (SCG)  
Departemen Power Plant

No.	Pernyataan	Jumlah Responden	Jawaban		Persentase (%)	
			Total Jawaban Ya	Total Jawaban Tidak	Ya	Tidak
1.	Keteraturan dan ketepatan waktu kerja yaitu datang dan pulang kerja dengan teratur dan tepat waktu;	20 Orang	10 Orang	10 Orang	50	50
2.	Penggunaan pakaian kerja yaitu berpakaian rapi dan lengkap ditempat kerja;	20 Orang	10 Orang	10 Orang	50	50
3.	Penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja yaitu menggunakan alat bahan dan alat perlengkapan	20 Orang	18 Orang	2 Orang	90	10

	dengan hati-hati;					
4.	Penggunaan waktu kerja yaitu menggunakan waktu kerja yang sepenuhnya dan seefisien mungkin;	20 Orang	14 Orang	6 Orang	70	30
5.	Kepatuhan terhadap peraturan kerja yaitu tidak melakukan hal-hal yang telah menjadi larangan perusahaan.	20 Orang	10 Orang	10 Orang	50	50
Total Rata – Rata Persentase (%)					62	38

Sumber : Pra Kuesioner pada PT Semen Jawa (SCG) tahun 2022.

Berdasarkan tabel 1.9 dapat dilihat bahwa wawancara awal disiplin kerja diatas, dapat diketahui bahwa dimana persentase untuk hasil pra kuesioner jawaban “Ya” adalah sebesar 62%, sedangkan untuk jawaban “Tidak” adalah sebesar 38%. Berikut surat peringatan (SP) pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant Tahun 2019-2021.

Tabel 1.10  
Surat Peringatan (SP) pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant Tahun 2019-2021

Tahun	Surat Peringatan (SP)			Jumlah	Keterangan
	SP1	SP2	SP3		
2019	3	1	2	6	<b>SP1</b> : Terlambat masuk selama lebih dari 3 hari berturut-turut, alpha selama 3 hari dan kecerobohan dalam menggunakan properti perusahaan;
2020	2	3	1	6	<b>SP2</b> : Terlambat masuk lebih dari 1 minggu, dan alpha lebih dari 3 hari;
2021	5	2	2	9	<b>SP3</b> : Alpha 1 bulan, merusak nama baik perusahaan, dan kesalahan fatal lainnya.
Total				21	

Sumber: SPV PT Semen Jawa (SCG) (Data diolah, 2022).

Pada tabel 1.10 diatas, dapat dilihat bahwa setiap tahun selalu saja ada karyawan yang melakukan pelanggaran pada departemen power plant, baik pelanggaran ringan, sedang, maupun pelanggaran berat. Hal ini dapat dilihat pada tabel diatas bahwa ada 21 karyawan yang diberikan sanksi, mulai dari SP1, SP2, hingga SP3. Walaupun, sudah ada peringatan dari pihak perusahaan baik lisan maupun tulisan, tetap saja masih ada karyawan yang melanggar aturan dalam perusahaan.

Hasil pra kuesioner dengan beberapa karyawan didapatkan bahwa kinerja didasari oleh faktor disiplin, karena terlihat turunnya angka produksi dari tahun 2019 sampai 2021, selain itu penyebab disiplin kurang baik, serta meningkatnya tingkat



absensi yang melebihi standar pada perusahaan PT Semen Jawa (SCG). Sedangkan disiplin sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, tentang pentingnya hubungan disiplin yang dimiliki karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan, sehingga karyawan harus mampu meningkatkan kinerjanya secara lebih baik, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant Kabupaten Sukabumi.”**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari paparan latar belakang yang sudah di jelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah, seperti permasalahan disiplin kerja dalam kehadiran maupun absensi, penilaian SKP atau prestasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant. Maka permasalahan penelitian diidentifikasi sebagai berikut :

1. Hasil produksi pada PT Semen Jawa (SCG) belum mencapai standar produksi, dan selalu menurun dalam realisasinya dari tahun 2019-2021;
2. Dalam penilaian kinerja terdapat nilai yang terendah pada tahun 2021 yaitu pada Departemen Power Plant sebesar 80,91% dan sedangkan nilai yang tertinggi pada Departemen Bufferstock sebesar 83,38%;
3. Terjadi penurunan Penilaian Kinerja Karyawan dari tahun 2019 ke tahun 2021 pada Departemen Power Plant dan belum mencapai angka ataupun nilai yang diharapkan yaitu sebesar 90%;
4. Tingkat ketidakhadirannya melewati standar ketidakhadiran yaitu 1% pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant;
5. Berdasarkan daftar hasil pra kuestioner tentang disiplin kerja, menunjukkan bahwa pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant cukup baik pada disiplin kerjanya;
6. Masih ada karyawan yang mendapatkan SP 1, SP 2, dan SP 3, padahal sudah ada peringatan dari pihak perusahaan baik lisan maupun tulisan.

### **1.2.2 Perumusan masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas adapun masalah dalam penelitian ini, adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant?

3. Bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant?

### **1.3 Maksud dan Tujuan penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant, menginformasikan hasil akhir dari penelitian yang dilakukan, serta memberikan saran serta masukan bagi pihak perusahaan yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini, diantaranya :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa Departemen Power Plant.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari hasil penelitian ini memiliki kegunaan praktis maupun kegunaan akademis, sebagai berikut :

1. Kegunaan Praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi serta masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan kedepannya bagi pihak PT Semen Jawa (SCG) agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dan menjadi bahan pengembangan teori dan keilmuan tentang hubungan disiplin dengan kinerja karyawan pada departemen power plant.
2. Kegunaan Akademis, penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk menambah wawasan kepada orang banyak berkaitan dengan penelitian ini, agar bermanfaat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di perpustakaan agar bermanfaat bagi orang yang ingin membacanya serta untuk mengetahui hubungan disiplin dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga sumber daya manusia yang dihasilkan memiliki sikap loyalitas, kompeten, dan unggul yang akhirnya akan berdampak positif pada tercapainya tujuan perusahaan.

Dibawah ini merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Menurut Sutrisno (2018) Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu serta seni untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (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 Byars & Rue (2015) *Human Resource Management as “activities designed to provide for and coordinate the human resources of an organization.”*

Menurut Dessler (2017) *Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns.*

Menurut Snell & Bohlander (2015) *Human Resource Management is the process of managing human talent to achieve an organization objectives.*

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hamali (2018) fungsi–fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

#### 1. Perencanaan

Perencanaan berarti menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan dan merupakan fungsi terpenting diantara semua fungsi manajemen;

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses penciptaan hubungan antara berbagai fungsi, personalia, dan faktor – faktor fisik agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat serta terarah pada suatu tujuan;

#### 3. Pengarahan

Agar tidak terjadi konflik dalam perusahaan, diperlukan pengarahan dalam bentuk tindakan yang mengusahakan agar semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang sudah ditentukan sehingga tujuan perusahaan pun tercapai;

#### 4. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pengawal yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan;

#### 5. Pengendalian

Pengendalian merupakan aktivitas untuk mengkoreksi adanya penyimpangan – penyimpangan dan hasil yang telah dicapai, dibandingkan dengan rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya;

#### 6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan;

#### 7. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan;

#### 8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang baik dan saling menguntungkan;

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan perusahaan;

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab – sebab lainnya.

Sehingga dapat diartikan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Dimana fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut sangat menunjang kegiatan-kegiatan yang ada pada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, fungsi sumber daya manusia dan orang – orang yang terpengaruh. Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

#### a. Tujuan Sosial (*social objectives*)

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya;

#### b. Tujuan Organisasional (*organization objective*)

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya;

#### c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi;

#### d. Tujuan Individual

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rencah, ketidakhadiran, bahkan sabotase.

Dari tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dapat diartikan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas dengan cara yang sesuai dengan nilai sumber daya manusia yang berlaku.

#### **2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2017) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job spesification, job requitment, dan job evaluation*;
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place and the right man in the right job*;
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian;
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang;
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya;
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis;
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja;
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan;
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal;
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan cerminan dari salah satu bentuk keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya yang didasari atas standar-standar organisasional. Disiplin kerja berperan sebagai sarana manajemen sumber daya manusia untuk mendorong para anggota perusahaan agar memenuhi tuntutan perusahaan sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Berikut ini terdapat pengertian-pengertian disiplin menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Menurut Rivai (2018) Disiplin adalah proses kesediaan dan kesadaran maupun sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan standar – standar dan norma – norma perusahaan baik perorangan

maupun kelompok, proses ini digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan yang didalamnya melibatkan manajer, proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi manajer dengan karyawan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017) 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.

Menurut Hartatik (2018) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Pacitti (2015) *Discipline is an attitude behavior, and act in accordance with the company rules, either written or not. Discipline is also the awareness and willingness of a person to obey all laws and social norms in force.*

Menurut Lloyad L. Byars & Lislle W. Rue (2014) *Discipline is action that is taken againts an employee's the employee has violoted on organizational rule or when the employee's performance has deteriorated to the point where corrective action is needed.*

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan oleh para ahli diatas, dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang atas peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu.

### **2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Simamora dalam Lijan Poltak Sinambela (2018), tujuan utama tindakan disiplin adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi. Berbagai aturan yang disusun oleh instansi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan instansi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas instansi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Tujuan berikutnya adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk diantara pengawas dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku karyawan hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali karyawan dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah disiplin di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara bawahan dan atasan.

Disiplin juga dapat membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang. Sikap disiplin yang baik dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian individu.

### **2.2.3 Jenis - Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Hartatik (2017), mengemukakan jenis-jenis disiplin kerja terbagi menjadi lima bentuk, yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Diri  
Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri;
2. Disiplin Kelompok  
Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok;
3. Disiplin Preventif  
Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah;
4. Disiplin Korektif  
Disiplin ini dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan – aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang;
5. Disiplin Progresif  
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Menurut T. Hani Handoko (2018) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar – standar organisasional. Ada dua tipe jenis pendisiplinan, yaitu Preventif dan Korektif.

1. Disiplin preventif  
Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan;
2. Disiplin korektif  
Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran – pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk, hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan.

Menurut beberapa pendapat diatas, dapat diartikan bahwa jenis – jenis disiplin yaitu : Disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.



### 2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu instrinsik (dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar) karyawan.

Menurut Hartatik (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

#### 1. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu untuk berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlibat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam berperilaku, yaitu :

- a. Disiplin karena kepatuhan;
- b. Disiplin karena identifikasi;
- c. Disiplin karena internalisasi.

#### 2. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dari seorang karyawan merupakan produk interaksi dengan lingkungan sosial, sikap-sikap yang ditanamkan oleh pemimpin, gaji, kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang tinggi akan mendisiplin karyawan disiplin kerja.

Adapun menurut Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan;
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
6. Ada tidaknya perhatian pimpinan pada karyawan;
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

### 2.2.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2017), indikator yang mempengaruhi disiplin karyawan suatu organisasi maupun perusahaan, diantaranya sebagai berikut :

#### 1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan memiliki disiplin yang rendah terbiasa untuk terlambat bekerja;

#### 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melakukan 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 dinamakan kepadanya;

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 pelanggan atau terlihat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin karyawan.

Sedangkan menurut Natsir dalam Yusriha (2018) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja, diantaranya :

1. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja yaitu datang dan pulang kerja dengan teratur dan tepat waktu;
2. Penggunaan pakaian kerja yaitu berpakaian rapi dan lengkap ditempat kerja;
3. Penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja yaitu menggunakan alat bahan dan alat perlengkapan dengan hati-hati;
4. Penggunaan waktu kerja yaitu menggunakan waktu kerja yang sepenuhnya dan seefisien mungkin;
5. Kepatuhan terhadap peraturan kerja yaitu tidak melakukan hal-hal yang telah menjadi larangan perusahaan.

Adapun menurut Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki indikator seperti :

1. Kehadiran

Hal ini menjadikan indikator mendasar untuk mengukur kedisiplinan.

- a. Para karyawan harus datang tepat waktu;
- b. Karyawan harus mengisi daftar hadir;
- c. Menerima konsekuensi atas ketidakhadiran;

2. Waktu kerja

- a. Tepat waktu datang dan pulang dalam kerja;
- b. Jam istirahat tidak dihitung sebagai jam kerja;
- c. Karyawan wajib menaati jam kerja dan melaksanakan tugas;

3. Peraturan berpakaian

- a. Kemampuan untuk menjaga penampilan, kebersihan, kerapihan;

- b. Menggunakan pakaian dinas atau PDH sesuai dengan ketentuan;
  - c. Disiplin pada pakaian dan atribut;
4. Peraturan melakukan pekerjaan
    - a. Ketelitian dalam bekerja;
    - b. Mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien;
    - c. Hati – hati dalam melakukan pekerjaan;
  5. Peraturan karyawan
    - a. Siap dalam bekerja;
    - b. Taat pada peraturan yang ditetapkan;
    - c. Mampu bekerjasama dengan baik dalam pekerjaan.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan perusahaan.

Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan beberapa penerapan kinerja. Berikut adalah beberapa pendapat para ahli mengenai definisi kinerja :

Menurut Fahmi (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Edison (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2018) Kinerja karyawan adalah segala hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Swanepoel (2014) *Performance appraisal may be defined as formal and systematic proses by means of the which the job-relevant strength and weakness of employess are identified, observed, measured, recorded, and developed.*

Menurut Davoudi & Allahyari (2013) *Job performance of employees is an important issue for any organization and refers to whether an employee does his job well or not. Job performance consist of behaviors that employees do in their jobs that are relevat to the goal of the organization.*

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat diartikanbahwa kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja karyawan dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas, dan efisiensi waktu

yang baik antara karyawan dan atasan, demi kepentingan organisasi perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi perusahaan.

### 2.3.2 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan momentum bagi karyawan untuk mempertanggung jawabkan tingkat kinerja yang telah dicapainya sepanjang tahun. Tahapan ini sekaligus juga menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut kriteria yang tegas dan terukur (berdasarkan *goals* yang telah disepakati bersama sejak awal). Berikut ini beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Penilaian kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, unit-unit kerja dalam suatu organisasi, atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

(Simanjuntak dalam Sinambela, 2018);

Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

(Sedamaryanti, 2017);

Penilaian kinerja merupakan kegiatan pengkajian dan evaluasi yang sudah berjalan sejak lama sejalan dengan adanya sejarah dan akan terus berlangsung. Kegiatan penilaian ini merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari dan bersifat universal.

(Amir, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan dan dimana proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

### 2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan.

(Sinambela, 2018).

Menurut Badriyah (2017) penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai tujuan. Secara garis besar, tujuan utama penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi terhadap tujuan organisasi, mencakup :
  - a. Feedback pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka;

- b. Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah / bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut;
  - c. Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan “peringatan” kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan;
2. Pengembangan tujuan organisasi :
- a. Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang;
  - b. Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier;
  - c. Memotivasi pekerja;
  - d. Mediagnosa problem individu dan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai tujuan penilaian kinerja di atas, dapat diartikan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi dan pengembangan kinerja karyawan.

#### **2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Menurut Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

##### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (abilty) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perludi tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the rightman in pleave, the man on the right job).

##### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2018) antara lain :

##### **1. Efektivitas dan Efisiensi**

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan;

## 2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

Sedangkan menurut Kasmir (2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian;
2. Pengetahuan;
3. Rancangan kerja;
4. Kepribadian;
5. Motivasi kerja;
6. Kepemimpinan;
7. Gaya kepemimpinan;
8. Budaya organisasi;
9. Kepuasan kerja;
10. Lingkungan kerja;
11. Loyalitas;
12. Komitmen.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

### 2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja (Performance) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu. Untuk pencapaian atau menilai kinerja, perlu menggunakan indikator sebagai tolak ukur berikut ini adalah indikator-indikator kinerja menurut para ahli :

Menurut Edison (2018), menjelaskan bahwa indikator kinerja adalah :

1. Target, merupakan indikator terhadap pemenuh jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan;
2. Kualitas, adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan;

3. Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu membuat kapasitas distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan;
4. Taat Asas, tidak hanya memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tetapi harus juga dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan.

Menurut Mangkunegara (2019), indikator kinerja adalah :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut. Dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seorang karyawan;

2. Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu pilihan untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak;

3. Keandalan

Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan – kegiatan yang diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja;

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan dan kerjasama.

Adapun menurut Setiawan (2017) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator – indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan;

2. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran;

3. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu;

4. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya;

#### 5. Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam perusahaan.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1  
Penelitian Sebelumnya

No .	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variable yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Any Isvandiari (2018), Hubungan Disiplin Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan pada PT. Meritjan Kediri	Disiplin Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Disiplin Kerja (X) : 1. Tujuan dan kemampuan; 2. Teladan pimpinan; 3. Balas jasa; 4. Keadilan; 5. Waskat; 6. Sanksi; 7. Ketegasan; 8. Hubungan kemanusiaan. Indikator Kinerja (Y) : 1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan; 2. Tingkat inisiatif karyawan; 3. Kemampuan dalam bekerja sama	Analisis Deskriptif Verifikatif	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variable 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 menunjukkan bahwa $t$ hitung $>$ $t$ tabel ( $7,443 > 1,683$ ) maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Artinya, terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PG Meritjan Kediri.
2.	Vivi Kurniawati Rahayu (2019), Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Serena Indopangan Industri	Disiplin Kerja (X).  Kinerja Karyawan (Y).	Indikator Disiplin Kerja (X) : 1. Tujuan dan kemampuan; 2. Teladan pimpinan; 3. Balas jasa; 4. Keadilan; 5. Waskat; 6. Sanksi; 7. Ketegasan; 8. Hubungan kemanusiaan.  Indikator Kinerja : 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Ketetapan waktu.	Analisis Deskriptif, Verifikatif	Berdasarkan dari hasil rata-rata total tanggapan responden mengenai disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin kerja yaitu sebesar 82,5% artinya bahwa disiplin kerja pada PT. Sarena Indopangan Industri sangat baik dan nilai rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yaitu sebesar 83,4% yang artinya bahwa kinerja karyawan pada PT. Sarena Indopangan Industri sangat baik. Berdasarkan hasil korelasi rank spearman diperoleh nilai $r$ sebesar 0,739 yang berarti disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan nilai $sig$ $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja

					karyawan dan hasil dari koefisien determinasi yaitu sebesar 54,61% hal ini menunjukkan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 54,61% dan sisanya oleh faktor lain.
3.	Nur Lisma (2020), Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Ambassador Garmino	Disiplin Kerja (X).  Kinerja Karyawan (Y).	Indikator Disiplin (X) : 1. Tujuan dan kemampuan; 2. Teladan pimpinan; 3. Balas jasa; 4. Keadilan; 5. Waskat; 6. Sanksi; 7. Ketegasan; 8. Hubungan kemanusiaan. Indikator Kinerja (Y) : 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Pelaksanaan tugas; 4. Tanggung jawab.	Analisis Deskriptif, Verifikatif	Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui koefisien korelasi atau R sebesar 0,499 yang berarti hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah cukup kuat. Sedangkan koefisien determinasi atau R sebesar 0,249 artinya kontribusi atau disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Ambassador Garmino sebesar 24,9% sisanya sebesar 75,1% disumbangkan oleh faktor lain.
4.	Dian Puspita Dewi (2020), Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Divisi Workshop PT Krakatau Steel	Disiplin Kerja (X)  Kinerja Karyawan (Y).	Indikator Disiplin (X) : 1. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja; 2. Penggunaan pakaian kerja; 3. Penggunaan bahan dan alat  Indikator Kinerja (Y) : 1. Ketepatan penyelesaian tugas; 2. Kesesuaian jam kerja; 3. Tingkat kehadiran;	Analisis Deskriptif, Verifikatif	Hasil analisis koefisien korelasi rank sperman, diperoleh hasil $r_s = 0.685$ , menunjukkan hubungan yang kuat hasil $r_s^2 = 0,469225$ , menunjukkan kontribusi variabel Y sebesar 46,9224% dan sisanya 53,0775% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu

			<p>4. Kerjasama antar karyawan;</p> <p>5. Kepuasan kerja.</p>		<p>dengan 9,4959 &gt; 1,663. Yang berarti H diterima H ditolak. Dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada divisi workshop PT Krakatau Steel.</p>
5.	<p>Nuriska Fauzi (2021), Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Sinar Sosro</p>	<p>Disiplin Kerja (X)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Indikator Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketetapan waktu;</li> <li>2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik;</li> <li>3. Tanggung jawab yang tinggi;</li> <li>4. Ketaatan terhadap kantor.</li> </ol> <p>Indikator Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas;</li> <li>2. Kuantitas;</li> <li>3. Ketetapan waktu.</li> </ol>	<p>Analisis Deskriptif, Verifikatis</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada penelitian disiplin kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 77,93% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator taat terhadap perilaku di dalam pekerjaan dengan nilai sebesar 80,85%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT Sinar Sosro baik.</p>

### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit tercapai apabila tidak ada disiplin pada karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin yang baik, perusahaan sulit terwujud tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Prawirosentono (2018), yaitu: Efektifitas dan Efisiensi; Otoritas (Wewenang); Disiplin; Inisiatif; Budaya Organisasi; dan Stress. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu karyawan maupun dari luar individu. Salah satunya adalah faktor disiplin, maka berdasarkan penelitian bahwa kinerja didasarkan pada faktor disiplin. Dimana faktor disiplin karyawan sangat penting pada perusahaan ataupun organisasi seperti pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant.

Berdasarkan hasil wawancara awal pada pra kuesioner yang digunakan dari SOP pada PT Semen Jawa (SCG), maka dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja menurut Natsir dalam Yusritha (2018), yaitu :

1. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja yaitu datang dan pulang kerja dengan teratur dan tepat waktu;
2. Penggunaan pakaian kerja yaitu berpakaian rapi dan lengkap ditempat kerja;
3. Penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja yaitu menggunakan alat bahan dan alat perlengkapan dengan hati-hati;
4. Penggunaan waktu kerja yaitu menggunakan waktu kerja yang sepenuhnya dan seefisien mungkin;
5. Kepatuhan terhadap peraturan kerja yaitu tidak melakukan hal-hal yang telah menjadi larangan perusahaan.

Disiplin adalah proses kesediaan dan kesadaran maupun sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan standar – standar dan norma – norma perusahaan baik perorangan maupun kelompok, proses ini digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan yang didalamnya melibatkan manajer, proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi manajer dengan karyawan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan di ukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun indikator kinerja berdasarkan unsur-unsur penilaian kinerja, adalah :

1. Ketepatan penyelesaian tugas.
2. Kesesuaian jam kerja.
3. Tingkat kehadiran.
4. Kerjasama antar karyawan.
5. Kepuasan kerja.

Bahwa kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja karyawan dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas dan efisiensi waktu yang baik antara karyawan dan atasan, demi kepentingan organisasi perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi perusahaan.

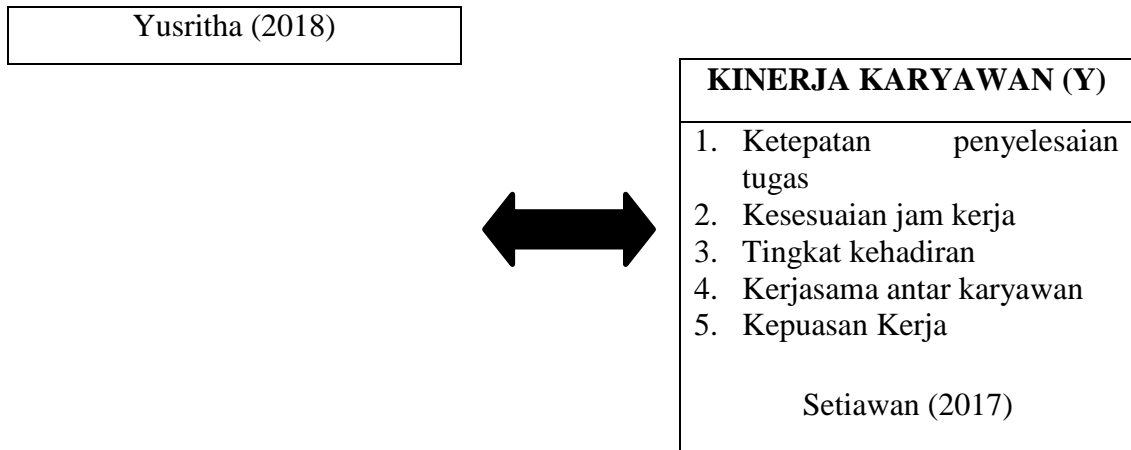
Dari uraian maksud penulis kerangka pemikiran diatas dapat diartikan bahwa disiplin dan kinerja karyawan tidak dapat dipisahkan, karena disiplin dan kinerja karyawan terhadap hubungan dalam dua variabel tersebut yang saling berkaitan, dalam hal ini penulis melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan bagaimana respon karyawan tentang disiplin karyawan pada perusahaan tersebut terhadap kinerja karyawan yang berlandaskan teori diatas.

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Dian Puspita Dewi (2020), dengan kesamaan pada indikator variabel Y saja dikarenakan variabel X berdasarkan pra kuesioner. Serta pernyataan yang mendukung, dengan menyatakan bahwa berdasarkan Hasil analisis koefisien korelasi rank sperman, diperoleh hasil  $r_s = 0.685$ , menunjukkan hubungan yang kuat hasil  $r_s^2 = 0,469225$ , menunjukkan kontribusi variabel Y sebesar 46,9224% dan sisanya

53,0775% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka peneliti mengajukan konstelasi penelitian sebagai berikut :

<b>DISIPLIN KERJA (X)</b>
1. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja;
2. Penggunaan pakaian kerja;
3. Penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja;
4. Penggunaan waktu kerja;
5. Kepatuhan terhadap peraturan kerja.



Gambar 2.1  
Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga adanya Hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deksriptif, eksploratif, dan verifikatif, karena penelitian saya untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan hubungan kausal antar variabel. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data – data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Dan karena dalam penelitian ini penulis juga menggunakan skala interval pada penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan yaitu variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai hubungan disiplin dengan kinerja karyawan yang ada di PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel (independen) adalah disiplin kerja (X) sedangkan untuk variabel (dependen) adalah kinerja karyawan (Y).

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant, data yang diperoleh dari respon individu yang dimaksud adalah karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen Power Plant yang berjumlah 59 orang karyawan.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Semen Jawa (SCG) yang beralamat di Kertaraharja, Cikembar, Kab. Sukabumi, Jawa Barat..

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data Kualitatif adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan HRD PT Semen Jawa (SCG);

## 2. Data Kuantitatif

Data Kuantitatif adalah data yang berbentuk angka mengenai data hasil kinerja karyawan selama periode 2019-2021 di PT Semen Jawa Departemen Power Plant.

Data Kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil survey dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan di uji untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

#### 1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu karyawan PT Semen Jawa (SCG);

#### 2. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT Semen Jawa (SCG).

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi 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. Berikut Tabel Operasionalisasi Variabel :

Tabel 3.1  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Disiplin Kerja (X)	1. Keteraturan dan Ketepatan waktu Kerja	1. Memenuhi SOP Perusahaan; 2. Bersedia atas sanksi dikarenakan melanggar aturan; 3. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu;	Interval



	2. Penggunaan pakaian kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memakai seragam sesuai dengan aturan;</li> <li>2. Seragam yang digunakan harus rapi dan bersih;</li> <li>3. Mengembalikan pakaian dengan keadaan rapi dan tidak rusak maupun sobek;</li> </ol>	Interval
	3. Penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menggunakan alat sesuai dengan aturan yang berlaku;</li> <li>2. Penggunaan alat disesuaikan dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan;</li> <li>3. Harus merapihkan alat dengan baik setelah digunakan saat bekerja;</li> </ol>	Interval
	4. Penggunaan waktu kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Datang dan pulang tepat waktu;</li> <li>2. Istirahat tepat waktu;</li> <li>3. Menerima konsekuensi;</li> </ol>	Interval
	5. Kepatuhan terhadap peraturan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mengerjakan tugas dan tanggung jawab;</li> <li>2. Taat aturan kerja;</li> <li>3. Taat pada kebijakan perusahaan;</li> </ol>	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	1. Ketepatan penyelesaian tugas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dapat menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidang saya;</li> <li>2. Dapat memahami tugas pada bidang pekerjaan saya secara detail;</li> <li>3. Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat;</li> </ol>	Interval
	2. Kesesuaian jam kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hadir tepat pada waktunya;</li> <li>2. Tidak keluar lingkup kerja saat sedang bekerja;</li> <li>3. Tidak membuang-buang waktu kerja;</li> </ol>	Interval
	3. Tingkat Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki kehadiran yang ditetapkan standar absensi;</li> <li>2. Karyawan boleh berhalangan hadir untuk hal yang mendesak;</li> <li>3. Memiliki tingkat kehadiran yang baik;</li> </ol>	Interval
	4. Kerjasama antar karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja;</li> <li>2. Menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja;</li> <li>3. Dapat memberikan ide;</li> </ol>	Interval
	5. Kepuasan kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan pekerjaan dengan penuh semangat;</li> <li>2. Merasa puas dengan pekerjaan yang dikerjakan;</li> <li>3. Gaji dan kompensasi yang diberikan sudah memuaskan.</li> </ol>	Interval

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya berdasarkan pengertian tersebut, dalam penelitian ini jumlah populasi adalah sebanyak 59 orang di PT Semen Jawa (SCG) untuk memperoleh hasil penelitian yang relevan maka penulis

mengambil keputusan untuk melakukan penelitian terhadap populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2018) penelitian ini disebut juga dengan studi populasi atau studi kasus.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### 3.6.1 Data Primer

Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara :

a. Wawancara

Wawancara yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam melakukan wawancara penulis melakukan wawancara dengan permasalahan yang diteliti;

b. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan dalam lingkup perusahaan tersebut;

c. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah secara tertulis, dimana peneliti membagikan kuisisioner secara langsung kepada pada karyawan PT Semen Jawa (SCG).

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuisisioner, penulis menggunakan skala likert yang dapat mencerminkan pendapat responden. Berikut adalah tabel skala *likert*.

Tabel 3.2  
Skala Likert

Jawaban	Skor
Selalu (SS)	5
Sering (S)	4
Jarang (J)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sugiyono (2018)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

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

### 3.6.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT Semen Jawa (SCG).

## 3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data atau instrumen yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya tindakan suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut, setiap pertanyaan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. Suatu butir pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung  $\geq 0,361$ ,  $n = 30$ ,  $\alpha = 0,05$ .

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* :

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

Keterangan :

$r_h$  = Nilai koefisien Pearson

$n$  = Jumlah Responden

$\sum X$  = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum XY$  = Jumlah hasil antara variable X dan variable Y

(Sugiyono,2019)

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran

tersebut di ulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha > 0,600 maka di nyatakan reliabel. Penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha Croanbach* :

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_x^2} \right)$$

Keterangan:

$r_i$  = Nilai Reliabilitas

$k$  = Jumlah item

$\sum S_i^2$  = Jumlah varians tiap-tiap skor

$S_x^2$  = Varians total

Tabel 3.3

Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Alpha Croanbach*.

No	Interval	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas Baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas Diterima
3	< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

(Sugiyono, 2018)

### 3.8 Metode Analisis Data

Setelah data di ambil melalui proses pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian dan pengujian hipotesis dilakukan analisis data. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel (X) Disiplin Kerja dan variabel (Y) Kinerja Karyawan serta hubungan dari keduanya. Berikut penjelasan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif.

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing – masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu. Berupa gambaran mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Teknik Analisa memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Adapun total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan diolah untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

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

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

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskriptifkan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif statistik, menafsir dan meramal hasilnya.

### 3.8.3 Analisis Koefisien Kolerasi Rank Spearman

Analisis koefisien korelasi *rank spearman* digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara disiplin kerja variabel X dengan kinerja variabel Y dengan menggunakan *rank spearman*, persamaan korelasi dinyatakan dalam rumus :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n n^2 - 1)} \text{ dimana } d^2 = \Sigma [R Xi - R Yi ]^2$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

- $r_s$  = Nilai korelasi Rank Spearman
- N = Ukuran sampel
- $d^2$  = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

Dari hasil perhitungan r, maka di dapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai r = -1, artinya korelasi nya negatif sempurna
2. Bila nilai r = 0, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai r = 1, artinya korelasi nya sangat kuat.

Untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4  
Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sugiyono, 2017)

### 3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara disiplin dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan populasi pada divisi power plant dengan menetapkan 59 karyawan sebagai jumlah responden. Maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji  $t_{hitung}$ , dengan rumus sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r_s \sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$t_h$  = t hitung

$r_s$  = Koefisien Korelasi Rank Spearman

N = Populasi

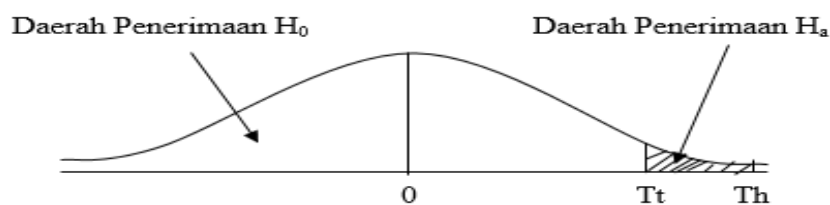
Dalam pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

- $H_0 : r \leq 0$ , artinya tidak ada hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- $H_a : r > 0$ , artinya ada hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Untuk melakukan uji ttabel digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05. Kriteria hasil pengujiannya yang di dapat dari perhitungan hipotesis adalah:

- Jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya Disiplin kerja tidak berhubungan positif dengan Kinerja karyawan, maka terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .
- Jika nilai  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  artinya Disiplin kerja berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, maka tolak  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .

Gambar daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 3.1  
Kurva Uji Hipotesis Statistik.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum mengenai sejarah singkat profil perusahaan, struktur organisasi, serta visi dan misi.

##### **4.1.1 Sejarah singkat PT Semen Jawa (SCG)**

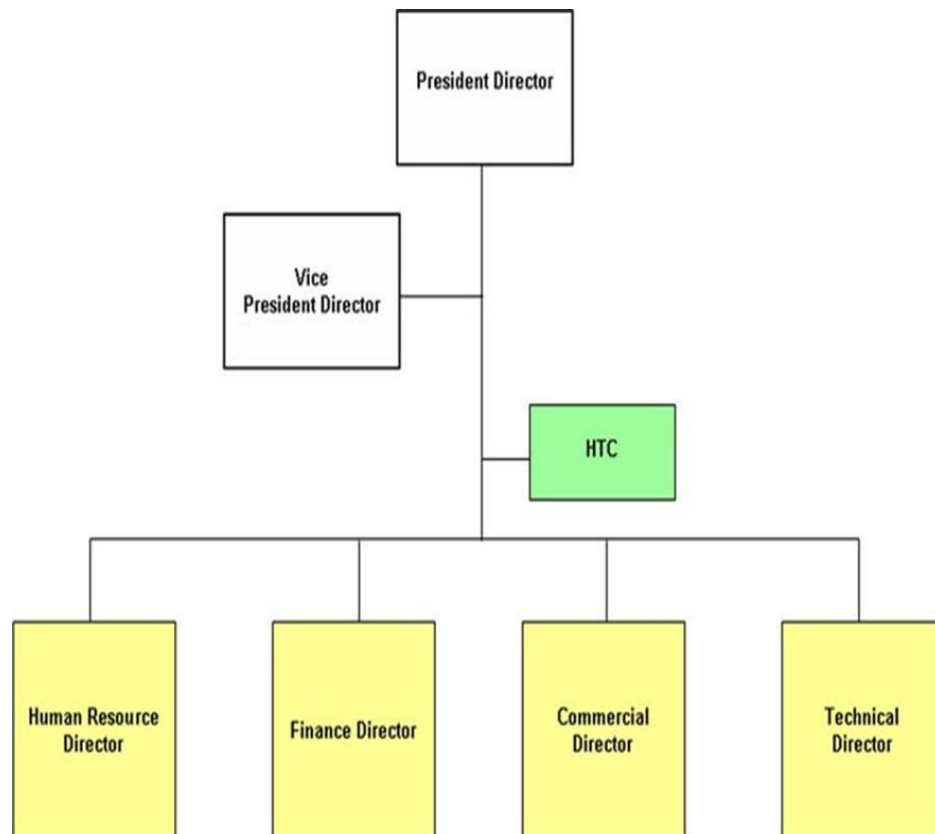
PT Semen Jawa (SCG) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang semen maupun industri serta sudah menjadi konglomerat bisnis terkemuka di kawasan ASEAN, telah berkomitmen untuk menjalankan bisnis sejalan dengan tata kelola perusahaan yang baik dan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan selama 100 tahun. Tradisi pembelajaran, penyesuaian, dan pengembangan Grup yang telah berlangsung lama di semua bidang telah memungkinkan SCG bertahan dari gelombang krisis dan tantangan serta mendapatkan pengakuan luas sebagai panutan bagi bisnis lain, baik lokal maupun internasional.

PT Semen Jawa (SCG) didirikan pada tahun 1913 setelah dekrit kerajaan yang Mulia Raja Rama VI untuk memproduksi semen, bahan bangunan utama untuk infrastruktur proyek-proyek yang sangat berkontribusi bagi kemajuan negara selama itu. Sejak didirikan, PT Semen Jawa (SCG) terus berkembang dan terdiversifikasi menjadi tiga bisnis inti, yaitu Semen-Building Bisnis Material, Bisnis Kimia, dan Bisnis Kemasan.

##### **4.1.2 Struktur organisasi PT Semen Jawa (SCG)**

PT Semen Jawa (SCG) memiliki tiga divisi kerja yaitu divisi tambang, divisi supporting dan divisi produksi. Divisi produksi bertugas sebagai pengatur semua proses yang berhubungan dengan hasil produk dan bertanggung jawab atas terpenuhinya segala target produksi, pada divisi produksi terdapat departemen - departemen yang membantu menunjang kinerja agar perusahaan dapat mengelola dan menghasilkan produk yang berkualitas serta memenuhi target produksi. Departemen - departemen pada divisi produksi yaitu:





Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Power Plant*

1. Cemen mill yaitu Departemen kerja yang menyangkut proses dasar pembuatan semen hasil dari penggilingan *clinker*, *gypsum* dan zat *limestone*;
2. Packer yaitu Departemen kerja yang bertugas untuk membungkus barang hasil produksi sesuai dengan standar yang telah ditentukan;
3. Mekanikal yaitu Departemen kerja yang bertanggung jawab untuk merancang, membangun, menginstal dan memelihara segala jenis mesin mekanik, alat dan komponen yang terdapat di perusahaan tempat bekerja;
4. Elektrikal yaitu Departemen kerja yang bertugas melakukan pemeliharaan rutin pada seluruh peralatan listrik di perusahaan, serta mampu memperbaiki masalah kelistrikan dari mesin atau peralatan lainnya untuk kelancaran operasional perusahaan;
5. Power Plant yaitu Departemen kerja yang berperan untuk menyediakan kebutuhan energi listrik diseluruh area produksi;
6. Quality Control yaitu Departemen kerja yang bertugas memantau dan menguji perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan;
7. WTP yaitu Departemen kerja yang bertugas mengontrol pendistribusian air dan bertanggung jawab terhadap *maintenance* jaringan air serta mencatat pemakaian air;

8. Dispatcher (Staff Operasional Transportasi) yaitu Departemen kerja yang bertugas memastikan bahwa seluruh kendaraan dan pengemudinya dalam keadaan siap untuk beroperasi, dan merancang jadwal dan rute perjalanan sesuai dengan kebutuhan;
9. Buffer Stock yaitu Departemen kerja yang bertugas untuk menjaga ketersediaan stock barang dan menjaga operasional produksi agar tetap berjalan sampai ada barang kembali yang masuk sebagai stok. Dengan kata lain untuk menghindari stockouts dan kekurangan bahan baku.

#### 4.1.3 Visi dan Misi PT Semen Jawa (SCG)

PT Semen Jawa (SCG) bertekad menjadi salah satu perusahaan produksi dengan kualitas semen yang dapat diandalkan dan kokoh.

Visi : Menjadi perusahaan global terkemuka dibidang material bangun dengan mengedepankan solusi inovatif.

Misi : Menyediakan produk yang lebih diminati dan layanan terbaik dengan tambah pengelolaan perusahaan yang handal, ramah lingkungan dan memberikan nilai yang lebih untuk seluruh stakeholder.

#### 4.2 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan.

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki- Laki	59	100
Perempuan	0	0
Jumlah	59	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023).



Gambar 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

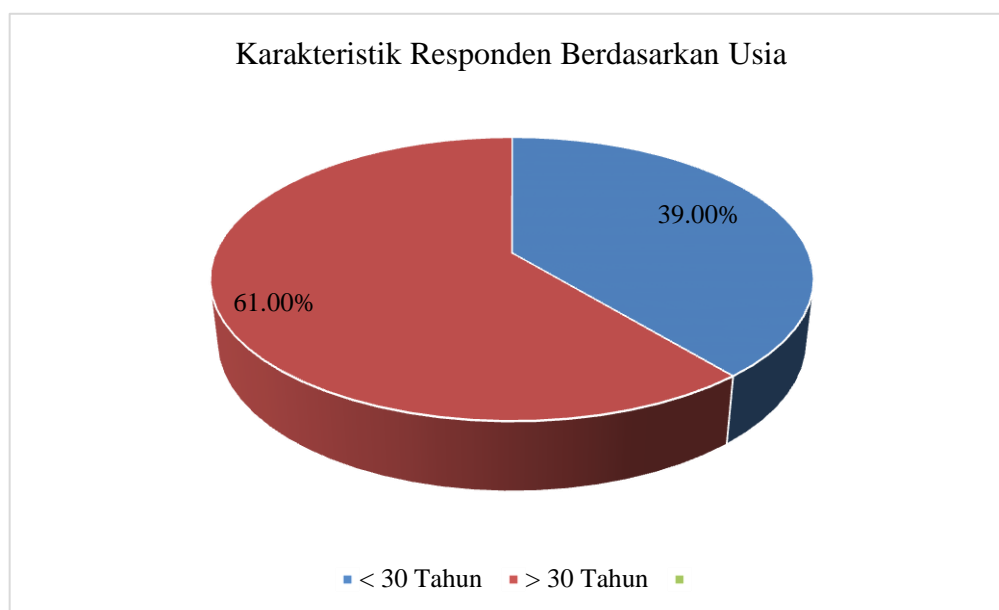
Berikut perolehan hasil data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 59 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 59 karyawan (100%).

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 30 Tahun	23	39
> 30 Tahun	36	61
Jumlah	59	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023).



Gambar 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan rentang usia dalam jumlah terbesar adalah > 30 tahun adalah sebanyak 36 karyawan (61%), kemudian untuk responden jumlah terendah adalah < 30 tahun sebanyak 23 karyawan (39%).

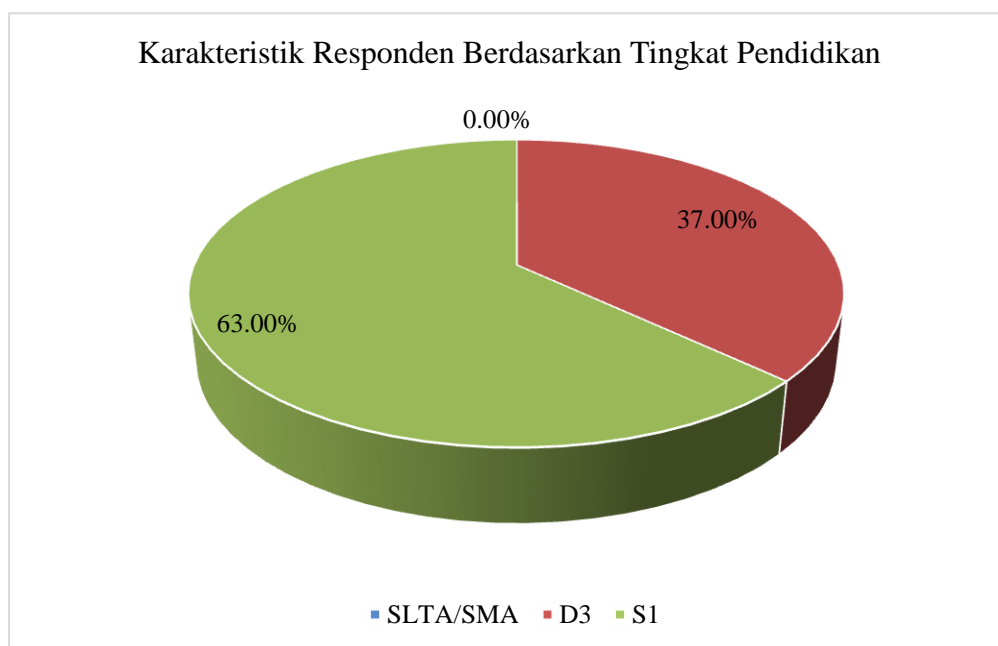
Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang bekerja di PT Semen Jawa (SCG) pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia > 30 tahun.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA/SMA	0	0
D3	22	37
S1	37	63
Jumlah	59	100

Sumber : Data primer yang diolah, (Tahun 2023).



Gambar 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah S1 adalah sebanyak 37 karyawan (63%), dan jumlah responden yang terendah yaitu D3 adalah sebanyak 22 karyawan (37%).

Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang bekerja di PT Semen Jawa (SCG) pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir S1.

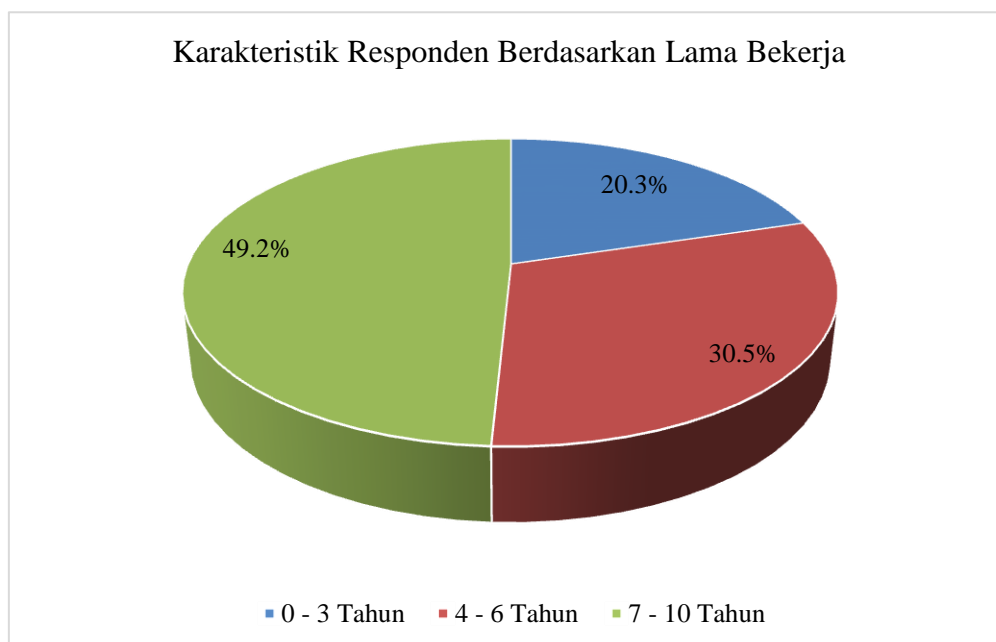
### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
0 – 3 Tahun	12	20,3
4 – 6 Tahun	18	30,5

7 – 10 Tahun	29	49,2
Jumlah	59	100

Sumber : Data Primer yang diolah, (Tahun 2023).



Gambar 4.5

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat yang memiliki jumlah responden terbesar adalah bekerja dalam 7 – 10 Tahun sebanyak 29 orang (49,2%), kemudian untuk responden dengan lama bekerja 4 – 6 Tahun adalah sebanyak 18 orang (30,5%), sedangkan untuk jumlah responden yang terkecil adalah bekerja 0 – 3 Tahun sebanyak 12 orang (20,3%).

Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang bekerja di PT Semen Jawa (SCG) pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki lama bekerja 7 – 10 Tahun.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS 23 pada taraf nyata atau tingkat signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai  $Df = 30 - 2 = 28$  dengan nilai  $r_{tabel} = 0,361$ . Kemudian  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ .

Maka, kriteria hasil pengujiannya yang di dapat dari perhitungan hipotesis adalah:

- a. Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , artinya item-item pernyataan kuesioner dinyatakan valid;

- b. Jika nilai  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ , artinya item-item pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid.

a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.5  
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,917	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,870	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,957	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,813	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,692	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,872	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,766	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,824	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,856	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,742	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,829	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,653	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,611	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,733	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,742	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : *Output SPSS 25*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel disiplin kerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r_{hitung} > 0,361$ .

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.6  
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,569	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,426	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,426	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,455	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

5	0,679	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,493	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,747	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,761	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,711	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,703	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,747	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,746	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,419	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,672	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,659	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : *Output SPSS 25.*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 30 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r_{hitung} > 0,361$ .

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

##### a. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	15

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Disiplin Kerja Karyawan sebesar 0,957 dimana nilai 0,957 ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada disiplin kerja karyawan itu dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8  
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

<b>Case Processing Summary</b>		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.879	15

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Karyawan sebesar 0,879 dimana nilai 0,879 ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada kinerja karyawan itu dinyatakan reliabel.

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.4.1 Disiplin Kerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG)

Disiplin Kerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) masih dikategorikan cukup baik, hal ini dapat dilihat pada tingkat ketidakhadiran karyawan yang bervariasi setiap tahunnya. Sehingga perlu memperhatikan indikator disiplin seperti, keteraturan dan ketepatan kerja, penggunaan pakaian kerja, penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja, penggunaan waktu kerja, dan kepatuhan terhadap peraturan kerja. Hal tersebut sudah menjadi dasar penilaian dalam Disiplin Kerja yang berada di perusahaan yang dikemukakan oleh Yusritha (2018) tentang Disiplin Kerja Karyawan.

Penilaian terhadap variabel Disiplin Kerja terdiri dari 59 responden, yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut :



## 1. Keteraturan dan Ketepatan Kerja.

- a. Karyawan menaati SOP Perusahaan yang berlaku;

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan menaati SOP Perusahaan yang berlaku”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	36	180	61,0
2.	Sering	4	12	48	16,2
3.	Jarang	3	9	27	9,2
4.	Pernah	2	2	4	1,4
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	259	100
Total Tanggapan Responden			87,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 36 responden (61,02%), pernyataan sering yaitu sebanyak 12 responden (16,2%), pernyataan jarang yaitu sebanyak 9 responden (9,2%), dan jawaban terendah adalah pernah yaitu sebanyak 2 responden (1,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{259}{295} \times 100 = 87,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan menaati SOP Perusahaan yang berlaku” adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar aturan SOP;

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar aturan SOP”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	30	150	50,9
2.	Sering	4	20	80	27,1
3.	Jarang	3	5	15	5,1
4.	Pernah	2	4	8	2,7
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	253	100
Total Tanggapan Responden			85,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 30 responden (50,9%), pernyataan sering yaitu sebanyak 20 responden (27,1%), pernyataan jarang yaitu sebanyak 5 responden (5,1%), dan jawaban terendah adalah pernah yaitu sebanyak 4 responden (2,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{253}{295} \times 100 = 85,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar aturan SOP” adalah 85,8% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu;

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	28	140	47,5
2.	Sering	4	16	64	21,7
3.	Jarang	3	10	30	10,1
4.	Pernah	2	5	10	3,4
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	244	100
Total Tanggapan Responden			82,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 28 responden (47,5%), pernyataan sering yaitu sebanyak 16 responden (21,7%), pernyataan jarang yaitu sebanyak 10 responden (10,1%), dan jawaban terendah adalah pernah yaitu sebanyak 5 responden (3,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{244}{295} \times 100 = 82,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” adalah 82,7% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

## 2. Penggunaan Pakaian Kerja

- a. Karyawan mengenakan seragam sesuai aturan;

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan mengenakan seragam sesuai aturan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	18	90	30,5
2.	Sering	4	31	124	42,0
3.	Jarang	3	10	30	10,2
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	244	100
Total Tanggapan Responden			82,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 31 responden (42,0%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 18 responden (30,5%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 10 responden (10,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{244}{295} \times 100 = 82,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mengenakan seragam sesuai aturan” adalah 82,7% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan memakai pakaian rapih dan bersih;

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memakai pakaian rapih dan bersih”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	19	95	32,2
2.	Sering	4	39	156	52,9
3.	Jarang	3	1	3	1,0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	254	100
Total Tanggapan Responden			86,1%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 39 responden (52,9%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 19 responden (32,2%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 1 responden (1,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{254}{295} \times 100 = 86,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan memakai pakaian rapih dan bersih” adalah 86,1% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan mengembalikan pakaian dengan keadaan rapi dan tidak rusak maupun sobek;

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mengembalikan pakaian dengan keadaan rapi dan tidak rusak maupun sobek”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	28	140	47,5
2.	Sering	4	22	88	29,8
3.	Jarang	3	9	27	9,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	255	100
Total Tanggapan Responden			86,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 28 responden (47,5%), pernyataan sering yaitu sebanyak 22 responden (29,8%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 9 responden (9,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{255}{295} \times 100 = 86,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mengembalikan pakaian dengan keadaan rapi dan tidak rusak maupun sobek” adalah 86,4% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

### 3. Penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja

- a. Karyawan menggunakan alat sesuai dengan aturan yang berlaku;

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan menggunakan alat sesuai dengan aturan yang berlaku”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	19	95	32,2
2.	Sering	4	28	112	38,0
3.	Jarang	3	11	33	11,2
4.	Pernah	2	1	2	0,6
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	59	242	100
Total Tanggapan Responden	82,0%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 28 responden (38,0%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 19 responden (32,2%), pernyataan jarang yaitu sebanyak 11 responden (11,2), dan jawaban terendah adalah pernah yaitu sebanyak 1 responden (0,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{242}{295} \times 100 = 82,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan menggunakan alat sesuai dengan aturan yang berlaku” adalah 82,0% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan menggunakan alat sesuai dengan apa yang sedang dikerjakan;

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan menggunakan alat sesuai dengan apa yang sedang dikerjakan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	16	80	27,1
2.	Sering	4	33	132	44,8
3.	Jarang	3	10	30	10,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	242	100
Total Tanggapan Responden			82,0%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 33 responden (44,8%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 16 responden (27,1%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 10 responden (10,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{242}{295} \times 100 = 82,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan menggunakan alat sesuai dengan apa yang sedang dikerjakan” adalah

82,0% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan harus merapihkan alat dengan baik setelah digunakan saat bekerja;

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan harus merapihkan alat dengan baik setelah digunakan saat bekerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	21	105	35,6
2.	Sering	4	26	104	35,2
3.	Jarang	3	12	36	12,2
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	245	100
Total Tanggapan Responden			83,0%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 21 responden (35,6%), pernyataan sering yaitu sebanyak 26 responden (35,2%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 12 responden (12,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{245}{295} \times 100 = 83,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan harus merapihkan alat dengan baik setelah digunakan saat bekerja” adalah 83,0% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Penggunaan waktu kerja

- a. Karyawan datang dan pulang tepat waktu;

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan datang dan pulang tepat waktu”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	21	105	35,6
2.	Sering	4	30	120	40,7
3.	Jarang	3	8	24	8,1
4.	Pernah	2	0	0	0

5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	249	100
Total Tanggapan Responden			84,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 30 responden (40,7%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 21 responden (35,6%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 8 responden (8,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{249}{295} \times 100 = 84,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan datang dan pulang tepat waktu” adalah 84,4% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan istirahat sesuai tepat waktu;

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan istirahat sesuai tepat waktu”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	26	130	44,1
2.	Sering	4	21	84	28,5
3.	Jarang	3	12	36	12,2
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	250	100
Total Tanggapan Responden			84,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 26 responden (44,1%), pernyataan sering yaitu sebanyak 21 responden (28,5%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 12 responden (12,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{250}{295} \times 100 = 84,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan istirahat sesuai tepat waktu” adalah 84,8% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan menerima konsekuensi saat bekerja;

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai

“Karyawan menerima konsekuensi saat bekerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	26	130	44,1
2.	Sering	4	30	120	40,7
3.	Jarang	3	3	9	3,0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	259	100
Total Tanggapan Responden			87,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 26 responden (44,1%), pernyataan sering yaitu sebanyak 30 responden (40,7%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (3,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{259}{295} \times 100 = 88,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan menerima konsekuensi saat bekerja” adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

## 5. Kepatuhan terhadap peraturan kerja

- a. Karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik;

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	20	100	33,9
2.	Sering	4	30	120	40,7
3.	Jarang	3	9	27	9,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	247	100
Total Tanggapan Responden			83,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 30 responden (40,7%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 20 responden (33,9%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 9 responden (9,1%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$



$$= \frac{214}{240} \times 100 = 89,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik” adalah 83,7% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan mentaati aturan kerja dengan baik;

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan mentaati aturan kerja dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	23	115	39,0
2.	Sering	4	30	120	40,7
3.	Jarang	3	6	18	6,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	253	100
Total Tanggapan Responden			85,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 30 responden (40,7%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 23 responden (39,0%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 6 responden (6,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{253}{295} \times 100 = 85,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mentaati aturan kerja dengan baik” adalah 85,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan mentaati kebijakan perusahaan jika diharuskan lembur.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan mentaati kebijakan perusahaan jika diharuskan lembur”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	21	105	35,6
2.	Sering	4	29	116	39,3
3.	Jarang	3	9	27	9,2
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	248	100
Total Tanggapan Responden			84,1%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 29 responden (39,3%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 21 responden (35,6%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 9 responden (9,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{248}{295} \times 100 = 85,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mentaati kebijakan perusahaan jika diharuskan lembur” adalah 84,1% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata PerIndikator
1.	<b>Keteraturan dan ketepatan kerja :</b>			
	1. Karyawan mentaati SOP Perusahaan yang berlaku;	259	87,8%	85,5%
	2. Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar aturan SOP;	253	85,8%	
	3. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu;	244	82,8%	
2.	<b>Penggunaan pakaian kerja :</b>			
	4. Karyawan mengenakan seragam sesuai dengan aturan;	244	82,8%	85,1%
	5. Karyawan memakai pakaian rapih dan bersih;	254	86,1%	
6. Karyawan mengembalikan pakaian dengan keadaan rapi dan tidak rusak maupun sobek;	255	86,4%		
3.	<b>Penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja :</b>			
	7. Karyawan menggunakan alat sesuai dengan aturan yang berlaku;	242	82,0%	82,4%
	8. Karyawan menggunakan alat sesuai dengan apa yang sedang dikerjakan;	242	82,0%	
	9. Karyawan harus merapihkan alat dengan baik setelah digunakan saat bekerja;	245	83,1%	
10. Karyawan datang dan pulang tepat				
4.	<b>Penggunaan waktu kerja :</b>			85,7%

	waktu;	249	84,4%	
	11. Karyawan istirahat sesuai tepat waktu;	250	84,8%	
	12. Karyawan menerima konsekuensi saat bekerja;	259	87,8%	
5.	<b>Kepatuhan terhadap peraturan kerja :</b>			
	13. Karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik;	247	83,7%	
	14. Karyawan mentaati aturan kerja dengan baik;	253	85,8%	84,5%
	15. Karyawan mentaati kebijakan perusahaan jika diharuskan lembur;	248	84,1%	
<b>Rata – Rata Total Tanggapan Responden</b>		<b>84,6%</b>		
<b>Tanggapan Responden Terendah</b>		<b>82,4%</b>		
<b>Tanggapan Responden Tertinggi</b>		<b>85,7%</b>		

Sumber : Data diolah, (Tahun 2023).

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 84,6%. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “sering” dari para responden mengenai indikator keteraturan dan ketepatan kerja, penggunaan pakaian kerja, penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja, penggunaan waktu kerja, dan kepatuhan terhadap peraturan kerja. Dari nilai rata – rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator penggunaan waktu kerja sebesar 85,7%. Sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 82,4% yang ada pada indikator penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja.

#### Statistics Disiplin Kerja

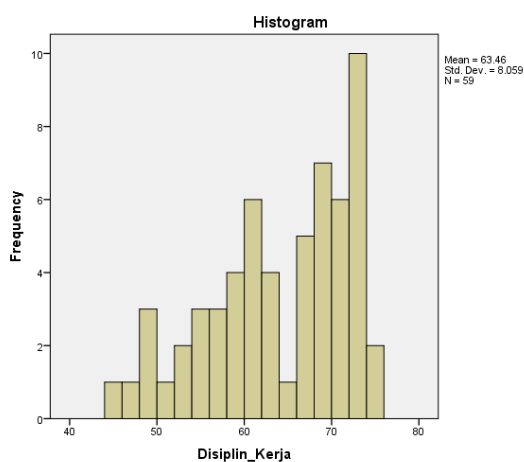
<b>N</b>	<b>Valid</b>	<b>59</b>
	<b>Missing</b>	<b>0</b>
<b>Mean</b>		<b>63.46</b>
<b>Std. Error of Mean</b>		<b>1.049</b>
<b>Median</b>		<b>66.00</b>
<b>Mode</b>		<b>72</b>
<b>Std. Deviation</b>		<b>8.059</b>
<b>Variance</b>		<b>64.942</b>
<b>Range</b>		<b>30</b>

Tabel 4.25 Analisis Hasil

<b>Minimum</b>	<b>45</b>
<b>Maximum</b>	<b>75</b>
<b>Sum</b>	<b>3744</b>

Distribusi Frekuensi

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa rata-rata disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 63,46 dengan *range* 30 dan total skor 3.744.



Gambar 4.6 Histogram Disiplin Kerja Karyawan

Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan yang berada di PT Semen Jawa (SCG), maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{SkorTerendah( ItemPertanyaan) + SkorTertinggi( ItemPertanyaan)}{2}$$

(Azwar, 2018)

$$Skor\ Teoritik : X = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 63,46 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Disiplin Kerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) tergolong dalam kategori nilai baik ( $63,46 > 45$ ).

Tabel 4.26 Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	<b>63,46</b>	<b>Baik</b>
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2018)

#### 4.4.2 Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG)

Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) masih dikategorikan cukup baik. Maka dengan ini, karyawan harus mentaati peraturan tidak terkecuali, sehingga karyawan tidak bisa melakukan alasan apapun.

Penilaian terhadap variabel Kinerja Karyawan terdiri dari 59 responden, yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut :

##### 1. Ketepatan penyelesaian tugas

- a. Karyawan dapat menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidangnya;

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan dapat menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidangnya”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	37	185	62,7
2.	Sering	4	22	88	29,8
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	273	100
Total Tanggapan Responden			92,5%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 37 responden (62,7%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 22 responden (29,8%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$= \frac{273}{295} \times 100 = 92,5\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidangnya” adalah 92,5% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan dapat memahami tugasnya secara detail;

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan dapat memahami tugasnya secara detail;”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	21	105	35,6
2.	Sering	4	37	148	50,2
3.	Jarang	3	1	3	1,0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	256	100
Total Tanggapan Responden				86,8%	

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 37 responden (50,2%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 21 responden (35,6%) dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 1 responden (1,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{256}{295} \times 100 = 86,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat memahami tugasnya secara detail;” adalah 86,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat;

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	30	150	50,8
2.	Sering	4	25	100	33,9
3.	Jarang	3	4	12	4,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	262	100
Total Tanggapan Responden				88,8%	

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 30 responden (50,8%), pernyataan sering sebanyak 25 responden (33,9%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 4 responden (4,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{262}{295} \times 100 = 88,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat” adalah 88,8% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

## 2. Kesesuaian jam kerja

- a. Karyawan hadir tepat pada waktunya;

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan hadir tepat pada waktunya”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	28,8
2.	Sering	4	42	168	57,0
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	253	100
Total Tanggapan Responden			85,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 42 responden (57,0%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 12 responden (28,8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{253}{295} \times 100 = 85,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan hadir tepat pada waktunya” adalah 85,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan tidak keluar lingkup kerja saat jam kerja;

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan tidak keluar lingkup kerja saat jam kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	25	125	42,4
2.	Sering	4	34	136	46,1
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	261	100
Total Tanggapan Responden			88,5%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 34 responden (46,1%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 25 responden (42,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{261}{295} \times 100 = 88,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan tidak keluar lingkup kerja saat jam kerja” adalah 88,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan tidak membuang waktu kerja;

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan tidak membuang waktu kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	21	105	35,6
2.	Sering	4	33	132	44,8
3.	Jarang	3	4	12	4,1
4.	Pernah	2	1	2	1,0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	251	100
Total Tanggapan Responden			85,1%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 33 responden (44,8%), pernyataan selalu sebanyak 21 responden (35,6%), pernyataan jarang sebanyak 4 responden (4,1) dan jawaban terendah adalah pernah yaitu sebanyak 1 responden (1,0%).



$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{251}{295} \times 100 = 85,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan tidak membuang waktu kerja” adalah 85,1% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

### 3. Tingkat kehadiran

- a. Karyawan memiliki kehadiran sesuai standar absensi;

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan memiliki kehadiran sesuai standar absensi”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	28	140	47,5
2.	Sering	4	31	124	42,0
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	264	100
Total Tanggapan Responden			89,5%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 28 responden (47,5%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 31 responden (42,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{264}{295} \times 100 = 89,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan memiliki kehadiran sesuai standar absensi” adalah 89,5% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan boleh berhalangan hadir untuk hal yang mendesak;

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan boleh berhalangan hadir untuk hal yang mendesak”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	28	140	47,5
2.	Sering	4	29	116	39,3
3.	Jarang	3	1	3	1,0
4.	Pernah	2	1	2	0,7
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	59	261	100
Total Tanggapan Responden	88,5%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 28 responden (47,5%), pernyataan sering yaitu sebanyak 29 responden (39,3%), pernyataan jarang yaitu sebanyak 1 responden (1,0%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 1 responden (0,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{261}{295} \times 100 = 88,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan boleh berhalangan hadir untuk hal yang mendesak” adalah 88,5% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan harus memiliki tingkat kehadiran yang baik;

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan harus memiliki tingkat kehadiran yang baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	25	125	42,4
2.	Sering	4	33	132	44,7
3.	Jarang	3	1	3	1,0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	260	100
Total Tanggapan Responden			88,1%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 33 responden (44,7%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 25 responden (42,4%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 1 responden (1,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{260}{295} \times 100 = 88,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan harus memiliki tingkat kehadiran yang baik” adalah 88,1% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Kerjasama antar karyawan

- a. Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja;

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	25	125	42,4
2.	Sering	4	32	128	43,4
3.	Jarang	3	2	6	2,0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	259	100
Total Tanggapan Responden			87,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 32 responden (43,4%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 25 responden (42,4%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (2,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{259}{295} \times 100 = 87,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja” adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja;

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	27	135	45,8
2.	Sering	4	31	124	42,0
3.	Jarang	3	1	3	1,0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	262	100
Total Tanggapan Responden			88,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 27 responden (45,8%), pernyataan sering yaitu sebanyak 31 responden (42,0%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 1 responden (1,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{262}{295} \times 100 = 88,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja” adalah 88,8% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan dapat memberikan ide;

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat memberikan ide”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	24	120	40,7
2.	Sering	4	33	132	44,8
3.	Jarang	3	2	6	2,0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	258	100
Total Tanggapan Responden			87,5%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 33 responden (44,8%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 24 responden (40,7%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 2 responden (2,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{258}{295} \times 100 = 87,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan dapat memberikan ide” adalah 87,5% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

## 5. Kepuasan kerja

- a. Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat;

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	26	130	44,1
2.	Sering	4	32	128	43,4
3.	Jarang	3	1	3	1,0
4.	Pernah	2	0	0	0

5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	261	100
Total Tanggapan Responden			88,5%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 26 responden (44,1%), pernyataan sering yaitu sebanyak 32 responden (43,4%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 1 responden (1,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{261}{295} \times 100 = 88,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat” adalah 88,5% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan;

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	25	125	42,4
2.	Sering	4	31	124	42,0
3.	Jarang	3	3	9	3,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	258	100
Total Tanggapan Responden			87,5%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 25 responden (42,4%), pernyataan sering yaitu sebanyak 31 responden (42,0%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (3,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{258}{295} \times 100 = 87,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan” adalah 87,5% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan merasa gaji dan kompensasi yang diberikan sudah memuaskan.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai  
“Karyawan merasa gaji dan kompensasi yang diberikan sudah memuaskan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	30	150	50,9
2.	Sering	4	26	104	35,3
3.	Jarang	3	3	9	3,0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			59	263	100
Total Tanggapan Responden			89,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 30 responden (50,9%), pernyataan sering yaitu sebanyak 26 responden (35,3%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (3,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{263}{295} \times 100 = 89,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan merasa gaji dan kompensasi yang diberikan sudah memuaskan” adalah 89,2% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.42 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata PerIndikator
1.	<b>Ketepatan penyelesaian tugas :</b>			
	1. Karyawan dapat menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidangnya;	273	92,5%	89,4%
	2. Karyawan dapat memahami tugasnya secara detail;	256	86,8%	
3. Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan baik;	262	88,8%		
2.	<b>Keseuaian jam kerja :</b>			
	4. Karyawan hadir tepat pada waktunya;	253	85,8%	86,5%
	5. Karyawan tidak keluar lingkup			

	kerja saat jam kerja;	261		
	6. Karyawan tidak membuang waktu kerja;	251	88,5%	
			85,1%	
3.	<b>Tingkat kehadiran :</b>			
	7. Karyawan memiliki kehadiran sesuai standar absensi;	264	89,5%	
	8. Karyawan boleh berhalangan hadir untuk hal yang mendesak;	261	88,5%	88,7%
	9. Karyawan harus memiliki tingkat kehadiran yang baik;	260	88,1%	
4.	<b>Kerjasama antar karyawan :</b>			
	10. Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja;	259	87,8%	
	11. Karyawan menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja;	262	88,8%	88,0%
	12. Karyawan dapat memberikan ide;	258	87,5%	
5.	<b>Kepuasan kerja :</b>			
	13. Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat;	261	88,5%	
	14. Karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan;	258	87,5%	88,4%
	15. Karyawan merasa gaji dan kompensasi yang diberikan sudah memuaskan;	263	89,2%	
<b>Rata – Rata Total Tanggapan Responden</b>		<b>88,2%</b>		
<b>Tanggapan Responden Terendah</b>		<b>86,5%</b>		
<b>Tanggapan Responden Tertinggi</b>		<b>89,4%</b>		

Sumber : Data diolah, (Tahun 2023).

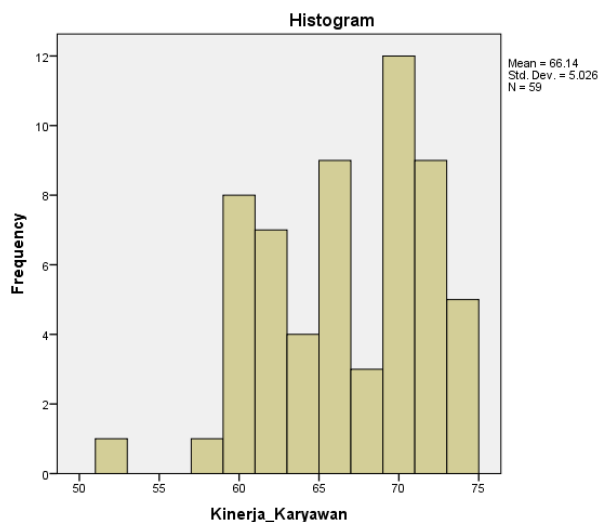
Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata yakni sebesar 88,2%. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “selalu” dari para responden mengenai indikator ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan, dan kepuasan kerja. Dari nilai rata – rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator ketepatan penyelesaian tugas sebesar 89,4%. Sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 86,5% yang ada pada indikator kesesuaian jam kerja.

Tabel 4.43 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

**Statistics**  
**Kinerja\_Karyawan**

<b>N</b>	<b>Valid</b>	<b>59</b>
	<b>Missing</b>	<b>0</b>
<b>Mean</b>		<b>66.14</b>
<b>Std. Error of Mean</b>		<b>.654</b>
<b>Median</b>		<b>66.00</b>
<b>Mode</b>		<b>69</b>
<b>Std. Deviation</b>		<b>5.026</b>
<b>Variance</b>		<b>25.257</b>
<b>Range</b>		<b>22</b>
<b>Minimum</b>		<b>52</b>
<b>Maximum</b>		<b>74</b>
<b>Sum</b>		<b>3902</b>

Berdasarkan tabel 4.43 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 66,00 dengan *range* 22 dan total skor 3.902.



Sumber : Output SPSS 25

Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG), maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{SkorTerendah( ItemPertanyaan) + SkorTertinggi( ItemPertanyaan)}{2}$$

2

(Azwar, 2013)



$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 66,00 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) tergolong dalam kategori nilai baik ( $66,00 > 45$ ).

Tabel 4.44 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	<b>66,00</b>	<b>Baik</b>
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2018)

#### 4.4.3 Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG)

##### 4.4.3.1 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* menggunakan SPSS 25, untuk mengetahui hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) dengan melibatkan responden sebanyak 59 orang.

Tabel 4.45 Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

#### HASIL UJI RANK SPEARMAN

##### Correlations

			Disiplin	KInerja
Spearman's rho	Disiplin	Correlation Coefficient	1,000	.656**
		Sig. (1-tailed)		,000
		N	59	59
	Kinerja	Correlation Coefficient	.656**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	
		N	59	59

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

Berdasarkan tabel di atas, yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 25, dapat diketahui bahwa besarnya *rank spearman* adalah  $r_s = 0,656$

Tabel 4.46 Nilai Interval Koefisien Korelasi dan Tingkat Hubungan

Nilai Korelasi (r)	Nilai	Tingkat Hubungan
--------------------	-------	------------------

0,00 – 0,199		Sangat Lemah
0,20 – 0,399		Lemah
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,60 – 0,799	<b>0,656</b>	<b>Kuat</b>
0,80 – 0,999		Sangat Kuat

Hasil perhitungan SPSS diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, dari *output* diatas diketahui nilai *correlation coefficient* (Koefisien Korelasi) sebesar 0,656 maka menunjukkan hubungan yang positif serta kuat antara Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG).

#### 4.4.3.2 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.

##### a. Hipotesis Statistik

Ho :  $\rho \leq 0$ , berarti tidak terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Ha :  $\rho \geq 0$ , berarti terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

##### b. Menentukan nilai $t_{tabel}$

Nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari dengan menggunakan  $t_{tabel}$  distribusi t dengan cara : taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $59 - 2 = 57$

Rumus :

$$t_h = rS \frac{N-2}{1-r^2}$$

$$t_h = 0,656 \frac{59-2}{1-0,656^2}$$

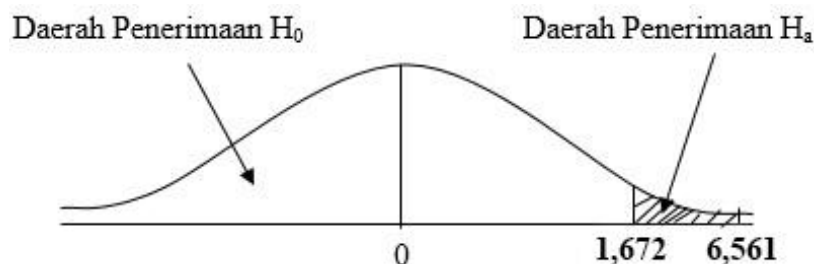
$$t_h = 0,656 \times 10,002$$

$$t_h = 6,561$$

##### c. Menentukan $t_{tabel}$

Nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - 2$  atau  $59 - 2$ , maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar = 1,672

Diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah 6,561 dan  $t_{tabel}$  1,672. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG).



Gambar 4.8

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,561 > 1,672$ ) artinya maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG).

#### 4.4.4 Interpretasi Hasil Penelitian Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Power Plant* Kabupaten Sukabumi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Power Plant* Kabupaten Sukabumi dengan menggunakan responden sebanyak 59 orang tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperoleh koefisien korelasi 0,656 hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diartikan bahwa dari kelima indikator pada variabel (X) disiplin kerja, terdapat kelemahan indikator terhadap ukuran penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja dengan pernyataan, "Karyawan menggunakan alat sesuai dengan aturan yang berlaku" hasil yang diperoleh sebesar 82,0%, sedangkan total rata-rata tanggapan responden sebesar 84,6%. Maka dari itu, pimpinan perusahaan kurang memperhatikan masalah peraturan yang ada di perusahaan, oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan perusahaan maupun organisasi harus bisa memperhatikan setiap karyawan dan memberikan intruksi dalam pemakaian alat harus sesuai dengan peraturan demi keselamatan kerja karyawan sehingga perlu adanya sanksi yang diberikan kepadanya sesuai dengan aturan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diartikan bahwa dari kelima indikator pada variabel (Y) kinerja karyawan, terdapat kelemahan indikator terhadap ukuran sikap dan kepribadian dengan pernyataan “Karyawan harus melakukan pekerjaan dengan penuh semangat” hasil yang diperoleh sebesar 85,1%, sedangkan total rata-rata tanggapan responden sebesar 88,2%. Maka dari itu, karyawan perlu menyelesaikan kerja dengan semangat kerja yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Hal ini menunjukkan karyawan kurang memiliki rasa semangat kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dalam melaksanakan kerjanya kurang baik. Hal tersebut membuat karyawan bersikap seandainya dalam urusan pekerjaan.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, bahwa disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Power Plant* Kabupaten Sukabumi. Maka penulis memberikan simpulan dan saran sebagai berikut :

#### 5.1 Simpulan

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel Disiplin Kerja pada PT Semen Jawa (SCG) yang berdasarkan rata-rata total tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Indikator Disiplin Kerja sebesar 84,6%, sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah ( $63,46 > 45$ ), maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keadaan Disiplin Kerja Karyawan pada PT Semen Jawa Departemen *Power Plant* Kabupaten Sukabumi tergolong dalam kategori nilai Baik;
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) yang berdasarkan rata-rata total tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Indikator Kinerja sebesar 88,2%, sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah ( $66,00 > 45$ ), maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keadaan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa Departemen *Power Plant* Kabupaten Sukabumi tergolong dalam kategori nilai Baik;
3. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Power Plant* Kabupaten Sukabumi. Hal ini dapat dilihat dari analisis berikut :
  - a. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r_s = 0,656$ . Artinya bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) mempunyai hubungan yang kuat (memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yaitu Dian Puspita Dewi yang mempunyai hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r_s = 0,685$  tergolong dalam kriteria nilai kuat, yang dimana terdapat hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan).
  - b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,561 > 1,672$ ) yaitu artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Power Plant* Kabupaten Sukabumi.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan, hasil analisis mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Power Plant* Kabupaten Sukabumi, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi PT Semen Jawa (SCG) dan pihak akademis yaitu sebagai berikut :

1. Untuk pihak perusahaan perlu adanya Penerapan Peraturan UU Cipta Kerja, harus diterapkan secara optimal melalui tahap-tahap sosialisasi secara intensif dan tepat sasaran, maksudnya adalah perlu adanya realisasi berupa pengetatan jam kerja, perlu adanya sanksi pemotongan upah kinerja bagi yang tidak melaksanakan disiplin dengan baik yang sudah diatur dalam undang-undang sehingga seluruh karyawan dapat memahami bahwasanya penerapan disiplin yang dilakukan adalah sebuah tindakan penting yang didasari oleh aturan hukum yang sudah ditetapkan agar terwujudnya kinerja yang baik.
2. Hasil penelitian mengenai Disiplin Kerja Karyawan menunjukkan hasil yang baik. Maka, untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis pada indikator Disiplin Kerja Karyawan dengan pernyataan “Saya menggunakan alat sesuai dengan aturan yang berlaku”, perlu adanya tindakan dari atasan ataupun pimpinan perusahaan untuk memberikan pelatihan kepada para karyawan agar dapat menggunakan peralatan kerja sebaik-baiknya agar tidak terjadi kecelakaan kerja jika adanya penyalahgunaan alat ataupun tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika karyawan mampu disiplin dalam menggunakan peralatan maka dapat meminimalisir kecelakaan kerja yang terjadi dan tidak membuat kerugian untuk diri sendiri maupun perusahaan.
3. Hasil penelitian mengenai Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang baik. Maka, untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis pada indikator Kinerja Karyawan dengan pernyataan “Karyawan harus melakukan pekerjaan dengan penuh semangat”, perlu adanya tindakan dari atasan ataupun pimpinan perusahaan untuk mengajarkan kepada para karyawan agar memiliki semangat kerja dalam melaksanakan tugas baik itu tugas utama maupun tambahan, sehingga dengan adanya semangat yang baik, karyawan akan memiliki kinerja yang baik serta dapat mewujudkan tujuan perusahaan terkait.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amir, Mohammad Faisal. (2018). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Konsep, dan Penilaian Kinerja di Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Mitra WacanaMedia.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bintoro, G. dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Byars, Lloyed L., Rue, Leslie W. (2014). *Human Resource Management: Theory and Practice. First Edition*. England. Published by Pumark Nigeria Limited
- \_\_\_\_\_. (2015). *Human Resource Management*. Boston: McGraw-Hill.
- Davoudi, S. M., Allahyari, M. (2013). *Effect of Job Organization on Job Performance among Operating Staffs in Manufacturing Companies. American Journal of Industrial and Business Management*.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resources Management 14<sup>th</sup> Edition*. England. Published by Pearson Education.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Handoko, T. Hani. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Hartatik, Indah Puji. (2017). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Labudo, Yusritha. (2018). *Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan*. Universitas Samratulangi. Manado, Sulawesi Utara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2018). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke duabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya

- \_\_\_\_\_. (2019). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke duabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Pacitti. (2015). *Efficiency Wages, Unemployment and Labor Discipline*. Journal of Business & Economic Research.
- Prawirosentono, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Ferry. (2017). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Snell, Scott & Bohlader, George. (2015). *Principles of Human Resources Management. Fifteenth Edition*. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swanepoel, Ben. (2014). *Management Human Resource*, New York: McGraw Hill

### **Jurnal Penelitian Terdahulu**

- Fauzi, Nuriska. (2021). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro*. eJournal.bsi.ac.id Vol 13 [e-ISSN 2550-0791].
- Isvandiari, Any. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PG Meritjan Kediri*. eJournal.bsi.ac.id [e-ISSN 2550-0791].
- Kurniawati Rahayu, Vivi. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Serena Indopangan Industri*. Journal.unpak.ac.id Vol 3 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400).



Lisma, Nur. (2017). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Ambassador Garmino*. [Online], tersedia di : [eJournal.bsi.ac.id](http://eJournal.bsi.ac.id) [e-ISSN 2550-0791].

Puspita Dewi, Dian. (2018). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Divisi Workshop PT. Krakatau Steel*. Journal.unpak.ac.id Vol 7 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400).

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Arya Aditya Hermawan  
Alamat : JL.Tentara Pelajar, Cimanggu Gg.H.Enung no.34  
Rt.01/Rw.02, Kecamatan Tanah Sareal,Keluarahan  
Kedung Jaya,16164, Kota Bogor  
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 07 Agustus 2000  
Umur : 22 Tahun  
Agama : Islam  
Pendidikan :

- SD : SDN Pengadilan 3 Bogor
- SMP : SMP Insan Kamil Bogor
- SMA : SMA Insan Kamil Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 06 Juni 2023  
Peneliti

(Arya Aditya Hermawan)

# **LAMPIRAN**

**KUESIONER PENELITIAN**  
**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA**  
**PT SEMEN JAWA (SCG) DEPARTEMEN *POWER PLANT* KABUPATEN**  
**SUKABUMI**

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT. Semen Jawa (SCG)

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang Saya lakukan di PT Semen Jawa (SCG) Kabupaten Sukabumi, maka dengan ini Saya memerlukan data pendukung dari Bapak/Ibu untuk melengkapi kuesioner. Untuk itu, dimohon kesediaannya menjadi responden dalam penelitian ini. Untuk dapat mengisi pernyataan-pernyataan dalam mengisi kuesioner yang sudah disediakan. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur sebagaimana dengan keadaan yang dirasakan di tempat Bapak/Ibu bekerja. Atas partisipasinya diucapkan terima kasih.

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Mohon memberikan tanda (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling benar;
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja;
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya;
4. Ada lima alternatif jawaban yaitu :
  - Selalu (S) = 5
  - Sering (S) = 4
  - Jarang (J) = 3
  - Pernah (P) = 2
  - Tidak Pernah (TP) = 1

**IDENTITAS RESPONDEN**

- |                     |   |   |
|---------------------|---|---|
| Jenis Kelamin       | : a. <input type="checkbox"/> Laki-Laki   | b. <input type="checkbox"/> Perempuan       |
| Usia                | : a. <input type="checkbox"/> < 30 Tahun  | b. <input type="checkbox"/> > 30 Tahun      |
| Pendidikan Terakhir | : a. <input type="checkbox"/> SMA/PLTA    | b. <input type="checkbox"/> D3              |
|                     | c. <input type="checkbox"/> S1            | d. <input type="checkbox"/> Lainnya (.....) |
| Lama Bekerja        | : a. <input type="checkbox"/> 0 – 3 Tahun | b. <input type="checkbox"/> 4 – 6 Tahun     |
|                     | c. <input type="checkbox"/> 7 – 10 Tahun  |   |

## KUISIONER PENELITIAN

### 1. Variabel (X) Disiplin Kerja

No.	Pertanyaan	S	S	J	P	TP
		5	4	3	2	1
<b>DISIPLIN KERJA</b>						
<b>A. KETERATURAN DAN KETEPATAN KERJA</b>						
1.	a. Karyawan menaati SOP Perusahaan yang berlaku;					
	b. Karyawan bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar aturan SOP;					
	c. Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu;					
<b>B. PENGGUNAAN PAKAIAN KERJA</b>						
2.	a. Karyawan mengenakan seragam sesuai aturan;					
	b. Karyawan memakai pakaian rapih dan bersih;					
	c. Karyawan mengembalikan pakaian dengan keadaan rapi dan tidak rusak maupun sobek;					
<b>C. PENGGUNAAN BAHAN DAN ALAT PERLENGKAPAN KERJA</b>						
3.	a. Karyawan menggunakan alat sesuai dengan aturan yang berlaku;					
	b. Karyawan menggunakan alat sesuai dengan apa yang sedang dikerjakan;					
	c. Karyawan harus merapihkan alat dengan baik setelah digunakan saat bekerja;					
<b>D. PENGGUNAAN WAKTU KERJA</b>						
4.	a. Karyawan datang dan pulang tepat waktu;					
	b. Karyawan istirahat sesuai tepat waktu;					
	c. Karyawan menerima konsekuensi saat bekerja;					
<b>E. KEPATUHAN TERHADAP PERATURAN KERJA</b>						
5.	a. Karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik;					
	b. Karyawan mentaati aturan kerja dengan baik;					
	c. Karyawan mentaati kebijakan perusahaan jika diharuskan lembur;					

### 2. Variabel (Y) Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	S	S	J	P	TP
		5	4	3	2	1
<b>KINERJA KARYAWAN</b>						
<b>A. KETEPATAN PENYELESAIAN TUGAS</b>						
1.	a. Karyawan dapat menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidangnya;					

	b. Karyawan dapat memahami tugasnya secara detail;					
	c. Karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat;					
<b>B.</b>	<b>KESESUAIAN JAM KERJA</b>					
2.	a. Karyawan hadir tepat pada waktunya;					
	b. Karyawan tidak keluar lingkup kerja saat jam kerja;					
	c. Karyawan tidak membuang waktu kerja;					
<b>C.</b>	<b>TINGKAT KEHADIRAN</b>					
3.	a. Karyawan memiliki kehadiran sesuai standar absensi;					
	b. Karyawan boleh berhalangan hadir untuk hal yang mendesak;					
	c. Karyawan harus memiliki tingkat kehadiran yang baik;					
<b>D.</b>	<b>KERJASAMA ANTAR KARYAWAN</b>					
4.	a. Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja;					
	b. Karyawan menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja;					
	c. Karyawan dapat memberikan ide;					
<b>E.</b>	<b>KEPUASAN KERJA</b>					
5.	a. Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat;					
	b. Karyawan merasa puas dengan apa yang dikerjakan;					
	c. Karyawan merasa gaji dan kompensasi yang diberikan sudah memuaskan.					





KODING KUESIONER VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Skor
41	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	59
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
43	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
44	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	45
45	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	57
46	4	3	5	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	63
47	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	62
48	3	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	4	61
49	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	52
50	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	70
51	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	69
52	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	65
53	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
54	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	51
55	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	70
56	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	66
57	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	68
58	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	69
59	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	72

2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	71
3	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	66
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	71
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	71
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
7	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
8	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	73
9	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	66
10	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	66
11	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	70
12	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	71
13	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
14	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	69
15	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	63
16	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	68
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
18	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
19	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
23	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
24	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
25	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
26	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	66
27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
28	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72
29	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	70
30	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	65
31	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	65
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	66
33	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	68
34	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	62
35	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	65
36	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	59
37	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	59
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	73
40	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	69
41	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62
42	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	65

43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
44	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	4	3	52
45	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	63
46	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
47	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
48	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
49	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
50	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
51	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	70
52	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	69
53	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	60
54	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	58
55	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	71
56	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	70
57	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	69
58	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	70
59	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	71