



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

Skripsi

Dibuat Oleh:

Aulia Rahman

021116127

Auliarahmanhrp3147@gmail.com

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



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT SEMEN JAWA (SCG) DEPARTEMEN *PACKER* 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., MM., CA)

Ketua Program Studi,

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

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

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Senin, Tanggal 3 Juli 2023

Aulia Rahman
021116127

Menyetujui,

Dosen Penguji
(Tutus Rully S.E., M.M.)



.....

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



.....

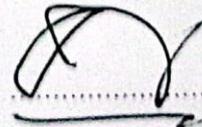
Anggota Komisi Pembimbing
(Mutia Raras Respati, S.H., M.H)



.....

Mengetahui,

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



.....

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aulia Rahman

NPM : 021116127

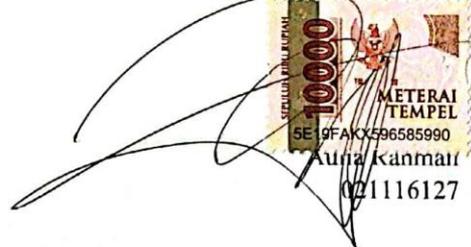
Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Semen Jawa (SCG) Departement *Packer* Kabupaten Sukabumi

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.

Boyer, 13 Juni 2023



**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis 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 dan Bisnis Universitas Pakuan.

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

ABSTRAK

Aulia Rahman. NPM 021116127. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer* Kabupaten Sukabumi. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Pembimbing : Herman dan Mutia Raras Respati. 2023.

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa Departemen *Packer*. Penelitian ini mengenai disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer* Kabupaten Sukabumi dengan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif, eksploratif, dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*.. Metode analisis data yang digunakan pada peneltian 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 *Packer* memiliki hubungan yang positif, kuesioner menunjukkan hasil rata-rata jawaban responden atas variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan, hasil koefisien korelasi *rank spearman* sebesar 0,511 yang artinya memiliki tingkat hubungan yang positif serta dikategorikan cukup kuat. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,408 > 1,673$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa Departemen *Packer* 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 kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, dan tidak lupa shalawat serta salam selalu tercurahkan 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 Packer 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 Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Herman, SE., MM., CPHCM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi.
6. Ibu Mutia Raras Respati, S.H., M.H. 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 2016 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

Aulia Rahman

DAFTAR ISI

JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	ii
LEMBAR HAK CIPTA	iii
ABSTRAK	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Disiplin Kerja	13
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	13
2.2.2 Tujuan Disiplin Kerja	14
2.2.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	15
2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja	17
2.3 Kinerja Karyawan	18
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.3.2 Penilaian Kinerja (<i>Performance Appraisal</i>)	19
2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja	19
2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan	21
2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran	23
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	23
2.4.2 Kerangka Pemikiran	28

2.5 Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
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	31
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	34
3.6.1 Data Primer	34
3.6.2 Data Sekunder	35
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	39
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	42
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
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)	71
4.4.3.1 Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	71
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 <i>Packer</i> Kabupaten Sukabumi	73
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Simpulan.....	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	80
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Jumlah Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Divisi Produksi Tahun 2021	2
Tabel 1.2	: Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja per Divisi pada PT Semen Jawa (SCG) Tahun 2019-2021	2
Tabel 1.3	: Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Packer</i>	3
Tabel 1.4	: Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Packer</i> Tahun 2019-2021	3
Tabel 1.5	: Kategori Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Packer</i>	4
Tabel 1.6	: Data Ketidakhadiran Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Packer</i> Tahun 2019-2021	5
Tabel 1.7	: Standar Operasional Prosedur (SOP) PT Semen Jawa (SCG) ...	5
Tabel 1.8	: Daftar Hasil Pra Kuesioner Tentang Disiplin Kerja pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Packer</i>	6
Tabel 1.9	: Surat Peringatan (SP) pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Packer</i> Tahun 2019-2021	7
Tabel 2.1	: Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1	: Operasionalisasi Variabel	32
Tabel 3.2	: Skala <i>Likert</i>	34
Tabel 3.3	: Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpha Croanbach	36
Tabel 3.4	: Interval Koefisien Korelasi	38
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	42
Tabel 4.4	: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.5	: Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	44
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	46
Tabel 4.9	: Tanggapan Responden Mengenai Saya menaati SOP Perusahaan yang berlaku	47
Tabel 4.10	: Tanggapan Responden Mengenai Saya bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar aturan kerja	48

Tabel 4.11 : Tanggapan Responden Mengenai Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	48
Tabel 4.12 : Tanggapan Responden Mengenai Saya mengenakan seragam sesuai dengan aturan	49
Tabel 4.13 : Tanggapan Responden Mengenai Saya memakai pakaian rapih dan bersih	50
Tabel 4.14 : Tanggapan Responden Mengenai Saya mengembalikan pakaian kerja dengan keadaan rapi dan tidak rusak maupun sobek	50
Tabel 4.15 : Tanggapan Responden Mengenai Saya menggunakan alat sesuai dengan aturan yang berlaku	51
Tabel 4.16 : Tanggapan Responden Mengenai Saya menggunakan alat sesuai dengan apa yang sedang dikerjakan	51
Tabel 4.17 : Tanggapan Responden Mengenai Saya harus merapihkan alat dengan baik setelah digunakan saat bekerja	52
Tabel 4.18 : Tanggapan Responden Mengenai Saya datang dan pulang tepat waktu	53
Tabel 4.19 : Tanggapan Responden Mengenai Saya istirahat sesuai tepat waktu	53
Tabel 4.20 : Tanggapan Responden Mengenai Saya menerima konsekuensi saat bekerja	54
Tabel 4.21 : Tanggapan Responden Mengenai Saya mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik	54
Tabel 4.22 : Tanggapan Responden Mengenai Saya mentaati aturan kerja dengan baik	55
Tabel 4.23 : Tanggapan Responden Mengenai Saya mentaati kebijakan perusahaan jika diharuskan lembur	56
Tabel 4.24 : Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	56
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 mengerjakan tugas dengan baik	59
Tabel 4.28 : Tanggapan Responden Mengenai Kualitas kerja karyawan sudah sesuai standar perusahaan	60
Tabel 4.29 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mentaati peraturan perusahaan dengan baik	60
Tabel 4.30 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target	61
Tabel 4.31 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien	62
Tabel 4.32 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan memenuhi tuntutan kerja dengan baik	62
Tabe; 4.33 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidang saya	63

Tabel 4.34 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu memahami tugasnya secara detail	64
Tabel 4.35 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan cepat	64
Tabel 4.36 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat	65
Tabel 4.37 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	65
Tabel 4.38 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan memiliki sikap baik dalam bekerja	66
Tabel 4.39 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja	67
Tabel 4.40 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan harus dapat memberikan ide	67
Tabel 4.41 : Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja	68
Tabel 4.42 : Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	68
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	3
Gambar 1.2	Grafik Data Ketidakhadiran Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Packer</i> Tahun 2019-2021	5
Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian	30
Gambar 3.1	Kurva Uji Hipotesis	38
Gambar 4.1	: Struktur Oraganisasi PT Semen Jawa (SCG) Departemen <i>Packer</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
Gambae 4.5	: Grafik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Gambar 4.6	: Histogram Disiplin Kerja	58
Gambae 4.7	: Histogram Kinerja Karyawan	70
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

Adanya persaingan dalam menciptakan kualitas produk antar sesama sektor industri agar menjadi produk terdepan dan terbaik, terutama di dalam negeri. 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. Agar perusahaan dapat berkompetisi mencapai tujuan harus memiliki manajemen kinerja yang baik. 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. Sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan faktor yang paling penting dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tersebut. Guna 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 maksimal.

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. Menentukan seorang karyawan memiliki kualitas yang baik ataupun kurang baik, dapat dilihat dari penilaian per periode karyawan. Unsur yang menjadi penilaian 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 Tahun 2021.

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

Divisi Produksi		
No	Departemen	Jumlah Karyawan
		2021
1	WTP	25
2	Power Plant	89
3	Cement Mill	27
4	Packer	57
5	Quality Control	31
6	Dispatcher	25
7	Buffer Stock	26
8	Electrical	26
9	Mechanical	31
Total Karyawan		337

Sumber: SPV PT Semen Jawa (SCG) (Data diolah, 2023).

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada divisi produksi yang terbagi dari beberapa departemen. Departemen yang akan teliti adalah bagian *Packer* sebanyak 57 orang. Berikut adalah hasil rekapitulasi penilaian kinerja per divisi pada PT Semen Jawa (SCG) Tahun 2019-2021.

Tabel 1.2
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	89	80,45	81,78	81,89
3.	Cement Mill	27	82,56	83,62	83,00
4.	Packer	57	80,20	81,45	80,89
5.	Quality Control	31	82,12	83,55	83,38
6.	Dispatcher	25	81,75	82,62	82,23
7.	Buffer Stock	26	82,91	83,70	82,89
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, 2023).

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja yang memiliki nilai terendah adalah bagian Departemen *Packer* dimana pada tahun 2021 hanya mencapai 80,89%, sedangkan penilaian kinerja yang memiliki nilai tertinggi adalah bagian Departemen Quality Control dimana pada tahun 2021 mencapai 83,38%. Hal yang menjadi permasalahan pada PT Semen Jawa adalah Departemen *Packer* dikarenakan tidak mencapai angka yang diharapkan dari perusahaan yaitu 90%. Berikut unsur-unsur penilaian kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer*.

Tabel 1.3
Unsur-unsur Penilaian Kinerja Karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen
Packer

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 2023)

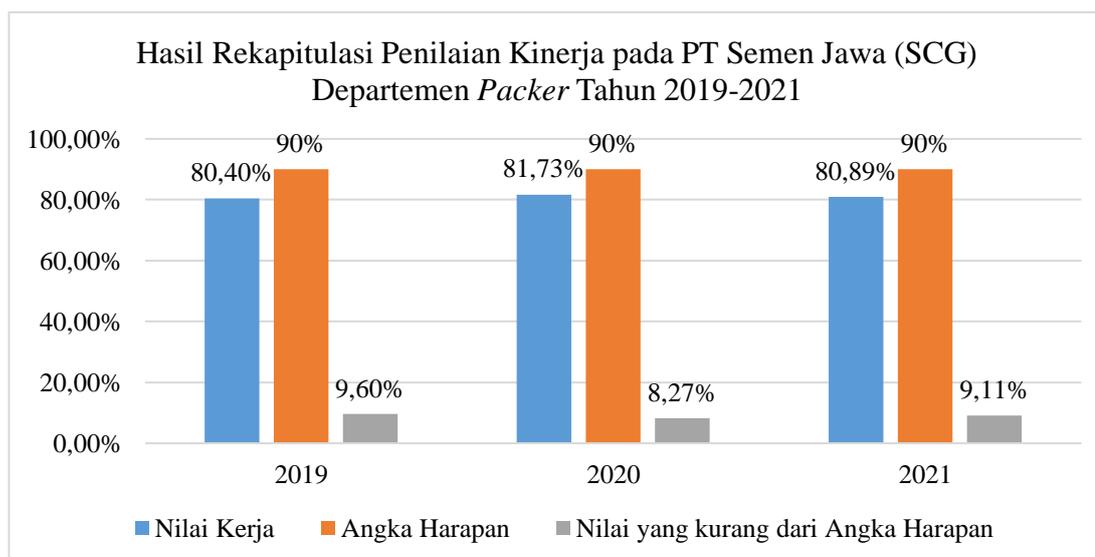
Pada tabel 1.3 di atas, menunjukkan bahwa unsur-unsur penilaian kinerja karyawan terdiri dari kedisiplinan, sikap dan kepribadian, kemampuan, keterampilan, dan kerja sama yang diberi bobot 20%. Berikut adalah hasil rekapitulasi penilaian kinerja pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer* Tahun 2019-2021.

Tabel 1.4
Hasil Rekapitulasi Penilaian Kinerja pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen
Packer Tahun 2019-2021

Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019-2021					
No.	Dept. Packer (57 Orang)	Penilaian Kinerja			Angka Harapan
		2019	2020	2021	
Total Rata-Rata (%)		80,4	81,73	80,89	90

Sumber: SPV PT Semen Jawa (Data diolah, 2023).

Berdasarkan data tabel 1.4 di atas, dapat dilihat bahwa dalam penilaian kinerja pada Departemen *Packer* tahun 2021 sebesar 80,89%, sehingga masih kurang 9,11% dari angka yang diharapkan oleh perusahaan yaitu 90%.



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 masih belum mencapai angka yang diharapkan yaitu 90%. Berikut kategori penilaian kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer*.

Tabel 1.5

Kategori Penilaian Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer*

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 2023)

Berdasarkan data pada tabel 1.4, jika dilihat dari tabel 1.5 mengenai kategori penilaian kinerja karyawan, bahwa karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) berada di kategori nilai kerja 76-90.

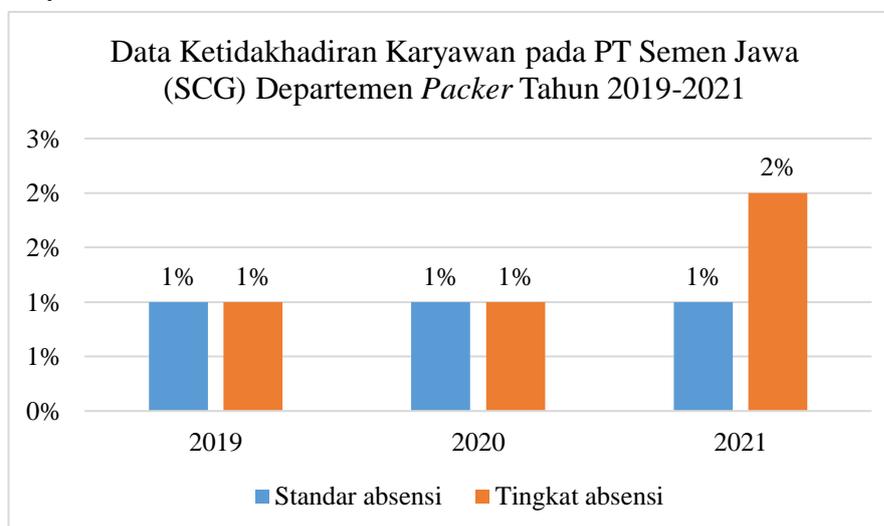
Dalam hal ini, pemerintah Indonesia sudah melakukan upaya untuk mempermudah para atasan maupun manajer untuk menertibkan karyawannya, yaitu dengan cara absensi karyawan menggunakan finger print, hal ini ternyata masih saja belum dapat membantu para atasan dalam menciptakan kinerja yang baik pada karyawannya, sehingga banyak karyawan yang datang tepat waktu tapi masih belum mengerjakan tugasnya dalam 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 ataupun 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-diprotes-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 *Packer* Tahun 2019-2021.

Tabel 1.6
Data Ketidakhadiran Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer*
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%	1%
3	2021	59	238	137	62	55	254	1%	2%

Sumber: SPV PT Semen Jawa (SCG) (Data diolah, 2023).

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa adanya peningkatan absensi maupun ketidakhadiran pada tahun 2019-2021 menjadi 2% dari standar absensi yang sudah ditetapkan yaitu 1%.



Gambar 1.2

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

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

Tabel 1.7
Standar Operasional Prosedur (SOP) 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 2023)

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 *Packer*. Berikut adalah Pra kuesioner disiplin kerja pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer*.

Tabel 1.8
Daftar Hasil Pra Kuesioner Tentang Disiplin Kerja pada PT Semen Jawa (SCG)
Departemen *Packer*

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;	30 Orang	16 Orang	14 Orang	53	47
2.	Penggunaan pakaian kerja yaitu berpakaian rapi dan lengkap ditempat kerja;	30 Orang	19 Orang	11 Orang	63	37
3.	Penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja yaitu menggunakan alat bahan dan alat perlengkapan dengan hati-hati;	30 Orang	18 Orang	12 Orang	60	40
4.	Penggunaan waktu kerja yaitu menggunakan waktu kerja yang sepenuhnya dan seefisien mungkin;	30 Orang	15 Orang	15 Orang	50	50
5.	Kepatuhan terhadap peraturan kerja yaitu tidak melakukan hal-hal yang telah menjadi larangan perusahaan.	30 Orang	17 Orang	13 Orang	57	43
Total Rata – Rata Persentase (%)					57	43

Sumber : Pra Kuesioner pada PT Semen Jawa (SCG) tahun 2023.

Berdasarkan tabel 1.8 dapat dilihat bahwa pra kuesioner disiplin kerja diatas, dapat diketahui bahwa dimana persentase untuk hasil pra kuesioner pada beberapa pernyataan yang memilih jawaban “Ya” adalah sebesar 57%, sedangkan untuk jawaban “Tidak” adalah sebesar 43%. Berikut surat peringatan (SP) pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer* Tahun 2019-2021.

Tabel 1.9
Surat Peringatan (SP) pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer* Tahun 2019-2021

Tahun	Surat Peringatan (SP)			Jumlah	Keterangan
	SP1	SP2	SP3		
2019	2	3	2	7	SP1 : Terlambat masuk selama lebih dari 3 hari berturut-turut, alpha selama 3 hari dan kecerobohan dalam menggunakan properti perusahaan;
2020	3	1	2	6	SP2 : Terlambat masuk lebih dari 1 minggu, dan alpha lebih dari 3 hari;
2021	7	2	2	11	SP3 : Alpha 1 bulan, merusak nama baik perusahaan, dan kesalahan fatal lainnya.
Total				24	

Sumber: SPV PT Semen Jawa (SCG) (Data diolah, 2023).

Pada tabel 1.9 diatas, dapat dilihat bahwa pada tahun 2019-2021 ada karyawan yang melakukan pelanggaran pada departemen *packer*, baik pelanggaran ringan, sedang, maupun pelanggaran berat. Hal ini dapat dilihat pada tabel diatas bahwa ada 24 karyawan yang mendapatkan peringatan dari perusahaan, 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, 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 *Packer* 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 *Packer*. Maka permasalahan penelitian diidentifikasi sebagai berikut :

1. Dalam penilaian kinerja terdapat nilai yang terendah pada tahun 2021 yaitu pada Departemen *Packer* sebesar 80,89% dan nilai yang tertinggi pada Departemen *Quality Control* sebesar 83,38%;
2. Terjadi penurunan Penilaian Kinerja Karyawan pada tahun 2021 pada Departemen *Packer* dan belum mencapai angka yang diharapkan yaitu sebesar 90%;
3. Tingkat ketidakhadirannya melewati standar ketidakhadiran yaitu 2% pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer* pada tahun 2021;
4. Berdasarkan daftar hasil pra kuesioner tentang disiplin kerja, menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Departemen *Packer* masih rendah;
5. Masih ada karyawan yang mendapatkan SP 1 yaitu terlambat masuk selama lebih dari 3 hari, alpha 3 hari dan kecerobohan dalam penggunaan alat, selain itu SP 2 yaitu terlambat masuk lebih dari 1 minggu dan alpha lebih dari 3 hari, serta SP 3 yaitu alpha 1 bulan dan merusak nama baik perusahaan, peringatan sudah diberikan 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 *Packer*?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer*?
3. Bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer*?

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 *Packer*, 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 *Packer*;
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer*;
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa Departemen *Packer*.

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 *packer*.
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 *Packer*.

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 & 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 attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns.*

Menurut Snell & Bohlender (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 putusnya 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 specification, job recruitment, 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) *Dicipline is an attitude behavior, and act in accordance with the company rules, either written or not. Dicipline 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 Yusritha (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, kerapian;
 - 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 (2015) *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 relevant to the goal of the organization.*

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat diartikan 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.

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.

Menurut Simanjuntak dalam Sinambela (2018) 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.

Menurut Sedarmayanti (2017) Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Menurut Amir (2018) 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.

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

Menurut Sinambela (2018) Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan.

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 (ability) 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 pleace, 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.
5. 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;

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 ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu;
4. 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	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

			sama		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 , Verifikasi	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

					<p>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 $\text{sig } 0,000 < 0,05$ 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.</p>
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.	Analisis Deskriptif, Verifikasi	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

			<p>Indikator Kinerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Pelaksanaan tugas; 4. Tanggung jawab. 		<p>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.</p>
4.	<p>Dian Puspita Dewi (2020), Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Divisi Workshop PT Krakatau Steel</p>	<p>Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y).</p>	<p>Indikator Disiplin (X) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. <p>Indikator Kinerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan 4. Sikap 5. Kerjasama antar karyawan 	<p>Analisis Deskriptif , Verifikatif</p>	<p>Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman, 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 dengan $9,4959 > 1,663$. Yang berarti H_0 diterima H_1 ditolak. Dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada divisi workshop PT Krakatau Steel.</p>

5.	Nuriska Fauzi (2021), Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Sinar Sosro	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	<p>Indikator Disiplin Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketetapan waktu; 2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik; 3. Tanggung jawab yang tinggi; 4. Ketaatan terhadap kantor. <p>Indikator Kinerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Ketetapan waktu. 	Analisis Deskriptif , Verifikasi	<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> <p>Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada kinerja karyawan di PT Sinar Sosro, diperoleh nilai rata-rata sebesar 78,05% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator kualitas sebesar 77,17%, dan nilai terendah</p>
----	---	--	---	----------------------------------	--

					<p>diperoleh oleh indikator kuantitas sebesar 72,65%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata makan indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro memiliki penilaian yang baik dari atasan untuk karyawan yang bekerja di PT Sinar Sosro.</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 ditegakkan 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 *Packer*.

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 Mangkunegara, adalah :

1. Kualitas Kerja;
2. Kuantitas Kerja;
3. Keandalan;
4. Sikap;
5. Kerja Sama antar karyawan.

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 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 spearman, 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 :



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 *Packer*.

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 ordinal 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 *Packer*. 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 *Packer*, data yang diperoleh dari respon individu yang dimaksud adalah karyawan PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer* yang berjumlah 57 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 *Packer*.

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	1. Memakai seragam sesuai dengan aturan; 2. Seragam yang digunakan harus rapi dan bersih; 3. Mengembalikan pakaian dengan keadaan rapi dan tidak rusak maupun sobek;	Interval

	3. Penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan alat sesuai dengan aturan yang berlaku; 2. Penggunaan alat disesuaikan dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan; 3. Harus merapihkan alat dengan baik setelah digunakan saat bekerja; 	Interval
	4. Penggunaan waktu kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Datang dan pulang tepat waktu; 2. Istirahat tepat waktu; 3. Menerima konsekuensi; 	Interval
	5. Kepatuhan terhadap peraturan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengerjakan tugas dan tanggung jawab; 2. Taat aturan kerja; 3. Taat pada kebijakan perusahaan; 	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengerjakan tugas dengan baik; 2. Kualitas kerja sesuai dengan standard perusahaan; 3. Mentaati peraturan perusahaan dengan baik; 	Interval
	2. Kuantitas Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target; 2. Melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien; 3. Memenuhi tuntutan kerja dengan baik; 	Interval
	3. Keandalan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidang saya; 2. Dapat memahami tugas pada bidang pekerjaan saya secara detail; 3. Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan cepat; 	Interval
	4. Sikap	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan pekerjaan dengan penuh semangat ; 2. Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja ; 3. Memiliki sikap baik dalam bekerja; 	Interval
	5. Kerja Sama antar Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja; 2. Dapat memberikan ide; 3. Menyelesaikan masalah pekerjaan dengan rekan kerja. 	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 57 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 (S)	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* :

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

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* :

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

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 :

$$r_s = \frac{(6\sum d_i^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

- r_s = Nilai korelasi Rank Spearman
- N = Ukuran sampel
- d_i^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 departemen *packer* dengan menetapkan 57 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

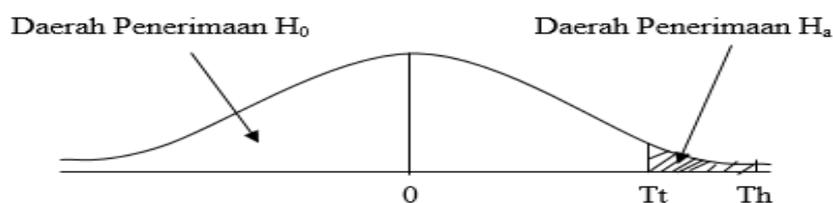
Dalam pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut:

- $H_0 : r \leq 0$, 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.

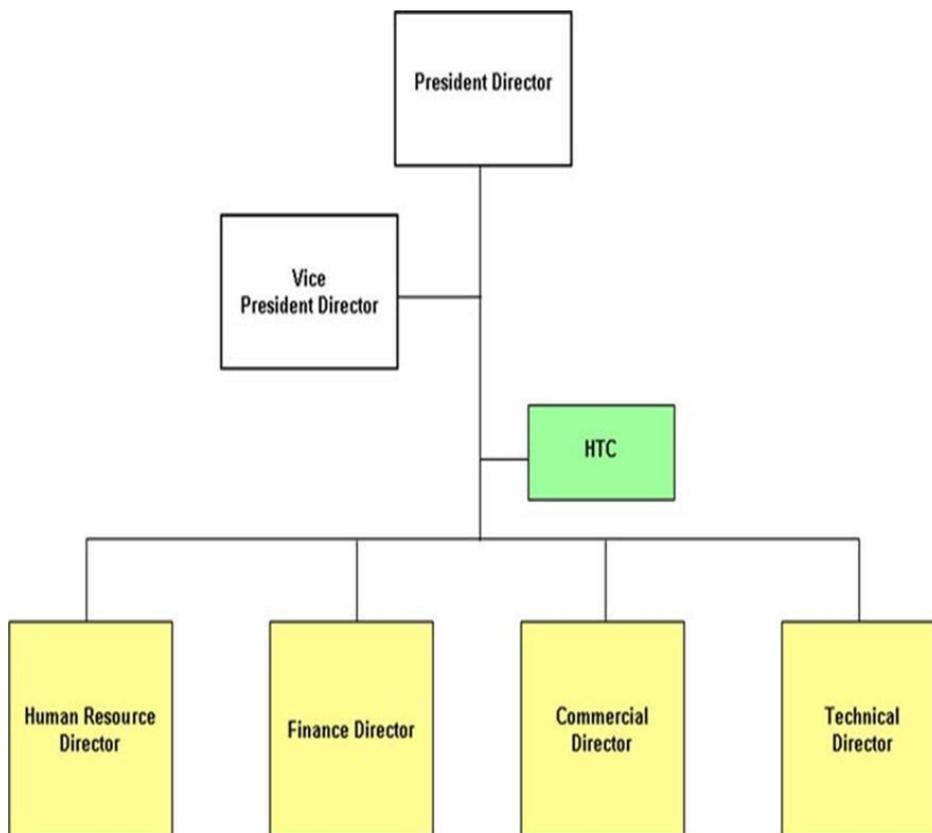
4.1.1 Sejarah singkat PT Semen Jawa (SCG)

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

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

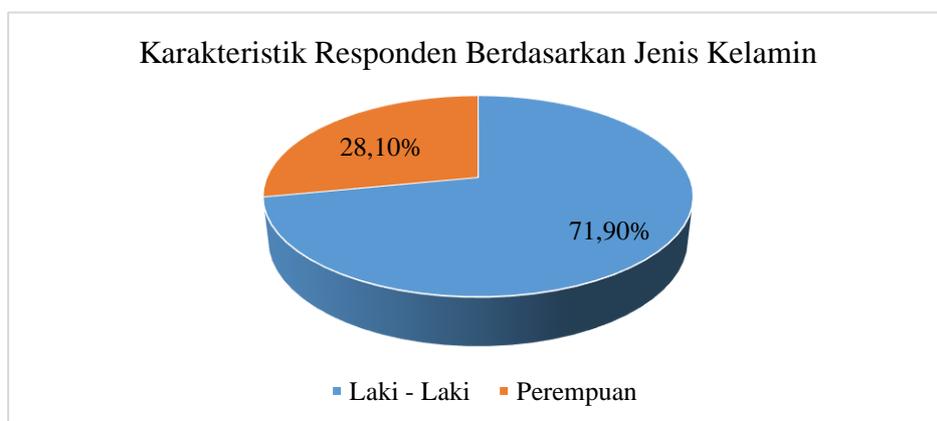
Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kriteria yaitu : jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki- Laki	41	71,9
Perempuan	16	28,1
Jumlah	57	100

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



Gambar 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

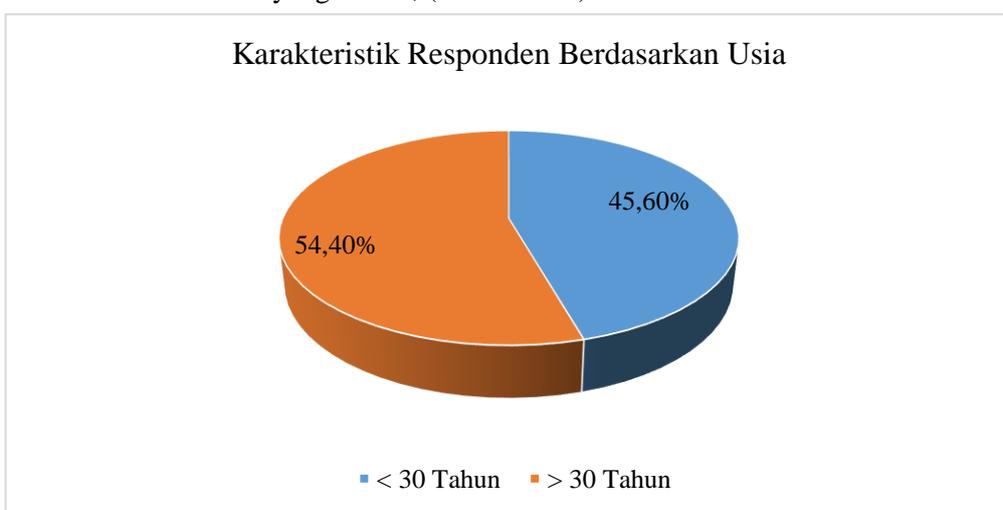
Berikut perolehan hasil data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 57 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, jumlah yang terbesar adalah laki-laki sebanyak 41 orang (71,9%) dan jumlah yang terendah perempuan sebanyak 16 orang (28,1%).

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 30 Tahun	26	45,6
> 30 Tahun	31	54,4
Jumlah	57	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 31 orang (54,4%), kemudian untuk responden jumlah terendah adalah < 30 tahun adalah sebanyak 16 orang (31,3%).

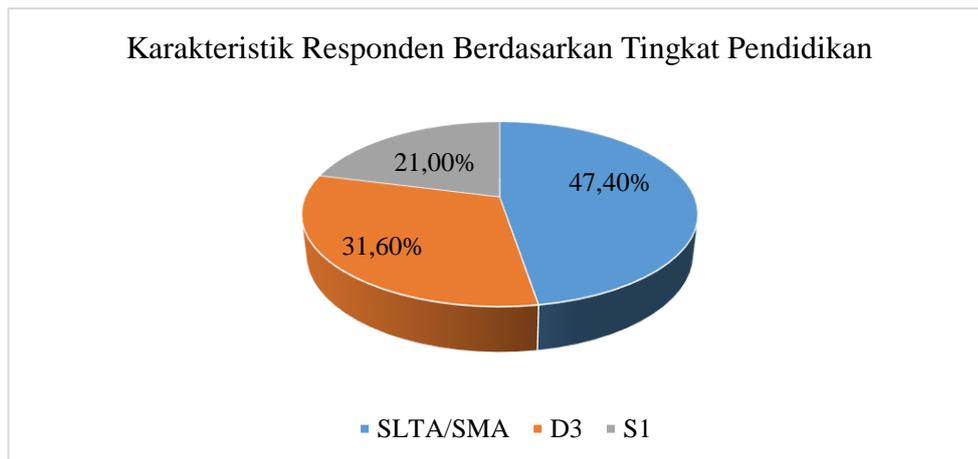
Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang bekerja di PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer* pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia > 30 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SLTA/SMA	27	47,4
D3	18	31,6
S1	12	21,0
Jumlah	57	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 SLTA/SMA adalah sebanyak 27 orang (47,4%), D3 adalah sebanyak 18 orang (31,6%), dan jumlah responden yang terendah yaitu S1 adalah sebanyak 12 orang (21,0%).

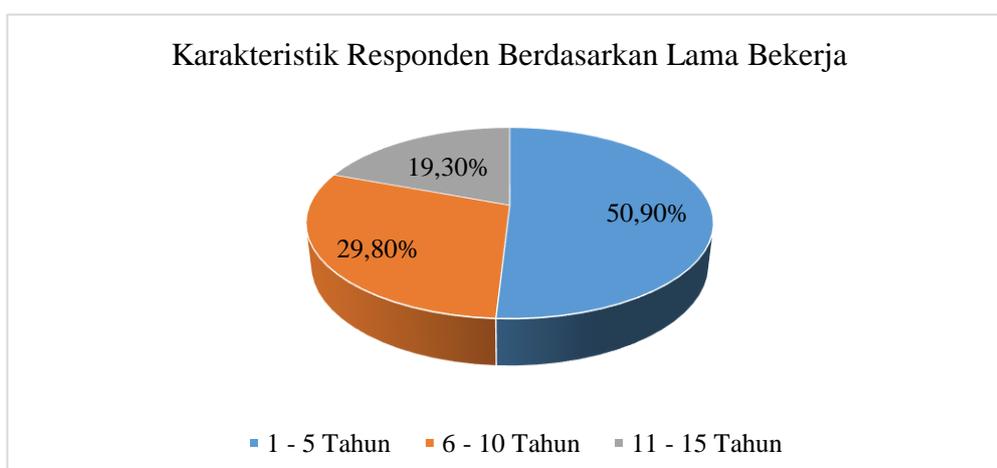
Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata karyawan yang bekerja di PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer* pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SLTA/SMA.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 - 5 Tahun	29	50,9
6 - 10 Tahun	17	29,8
11 – 15 Tahun	11	19,3
Jumlah	57	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 1 – 5 tahun sebanyak 29 orang (50,9%), kemudian untuk responden dengan lama bekerja 6 – 10 tahun adalah sebanyak 17 orang (29,8%), sedangkan untuk jumlah responden yang terkecil adalah bekerja 11 – 15 tahun sebanyak 9 orang (19,3%).

Jadi, dapat diketahui bahwa rata – rata yang bekerja di PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer* pada penelitian ini, mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki lama bekerja 1 – 5 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 25 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:

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

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	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 0,900 dimana nilai 0,900 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

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	15

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Karyawan sebesar 0,866 dimana nilai 0,866 ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya memiliki reabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada kinerja karyawan itu dinyatakan reliabel.

Berikut akan dijelaskan mengenai indikator Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer*. Setiap hasil indikator akan mempunyai perolehan masing-masing skor per indikator dan diolah lebih detail menggunakan program SPSS 25.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Disiplin Kerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG)

Disiplin Kerja Karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) pada tingkat ketidakhadiran karyawan masih ada 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 57 responden, yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut :

1. Keteraturan dan Ketepatan Kerja.

- a. Saya menaati SOP Perusahaan yang berlaku;

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

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	35	175	61,4
2.	Sering	4	11	44	15,4
3.	Jarang	3	9	27	9,5
4.	Pernah	2	2	4	1,4
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	250	100
Total Tanggapan Responden			87,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 35 responden (61,4%), pernyataan sering yaitu sebanyak 11 responden (15,4%), pernyataan jarang yaitu sebanyak 9 responden (9,5%), dan jawaban terendah adalah pernah yaitu sebanyak 2 responden (1,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{250}{285} \times 100 = 87,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya menaati SOP Perusahaan yang berlaku” adalah 87,7% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar aturan kerja;

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar aturan kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	29	145	50,9
2.	Sering	4	19	76	26,7
3.	Jarang	3	5	15	5,3
4.	Pernah	2	4	8	2,7
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	244	100
Total Tanggapan Responden			85,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 29 responden (50,9%), pernyataan sering yaitu sebanyak 19 responden (26,7%), pernyataan jarang yaitu sebanyak 5 responden (5,3%), dan jawaban terendah adalah pernah yaitu sebanyak 4 responden (2,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{244}{285} \times 100 = 85,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar aturan kerja” adalah 85,6% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu;

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

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	26	130	45,6
2.	Sering	4	16	64	22,5
3.	Jarang	3	10	30	10,5
4.	Pernah	2	5	10	3,5
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	57	234	100
Total Tanggapan Responden	82,1%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 26 responden (45,6%), pernyataan sering yaitu sebanyak 16 responden (22,5%), pernyataan jarang yaitu sebanyak 10 responden (10,5%), dan jawaban terendah adalah pernah yaitu sebanyak 5 responden (3,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{234}{285} \times 100 = 82,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” adalah 82,1% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

2. Penggunaan Pakaian Kerja

- a. Saya mengenakan seragam sesuai dengan aturan;

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya mengenakan seragam sesuai dengan aturan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	17	85	29,8
2.	Sering	4	30	120	42,1
3.	Jarang	3	10	30	10,6
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	235	100
Total Tanggapan Responden			82,5%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 30 responden (42,1%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 17 responden (29,8%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 10 responden (10,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{235}{285} \times 100 = 82,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mengenakan seragam sesuai dengan aturan” adalah 82,5% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya memakai pakaian rapih dan bersih;

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

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	18	90	31,6
2.	Sering	4	38	152	53,3
3.	Jarang	3	1	3	1,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	245	100
Total Tanggapan Responden			86,0%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 38 responden (53,3%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 18 responden (31,6%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 1 responden (1,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{245}{285} \times 100 = 86,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya memakai pakaian rapih dan bersih” adalah 86,0% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

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

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

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	26	130	45,6
2.	Sering	4	22	88	30,9
3.	Jarang	3	9	27	9,5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	245	100
Total Tanggapan Responden			86,0%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 26 responden

(45,6%), pernyataan sering yaitu sebanyak 22 responden (30,9%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 9 responden (9,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{245}{285} \times 100 = 86,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mengembalikan pakaian kerja dengan keadaan rapi dan tidak rusak maupun sobek” adalah 86,0% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

3. Penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja

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

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

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	18	90	31,6
2.	Sering	4	27	108	37,9
3.	Jarang	3	11	33	11,6
4.	Pernah	2	1	2	0,7
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	233	100
Total Tanggapan Responden			81,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 27 responden (37,9%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 18 responden (31,6%), pernyataan jarang yaitu sebanyak 11 responden (11,6), dan jawaban terendah adalah pernah yaitu sebanyak 1 responden (0,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{233}{285} \times 100 = 81,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya menggunakan alat sesuai dengan aturan yang berlaku” adalah 81,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

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

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

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
-----	------------	------	------------------	------------	----------------

1.	Selalu	5	15	75	26,3
2.	Sering	4	32	128	44,9
3.	Jarang	3	10	30	10,6
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	233	100
Total Tanggapan Responden			81,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 32 responden (44,9%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 15 responden (26,3%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 10 responden (10,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{233}{285} \times 100 = 81,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya menggunakan alat sesuai dengan apa yang sedang dikerjakan” adalah 81,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

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

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

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	20	100	35,1
2.	Sering	4	25	100	35,1
3.	Jarang	3	12	36	12,6
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	236	100
Total Tanggapan Responden			82,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 20 responden (35,1%), pernyataan sering yaitu sebanyak 25 responden (35,1%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 12 responden (12,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{236}{285} \times 100 = 82,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya harus merapihkan alat dengan baik setelah digunakan saat bekerja” adalah 82,8% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

4. Penggunaan waktu kerja

- a. Saya datang dan pulang tepat waktu;

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

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	19	95	33,4
2.	Sering	4	30	120	42,1
3.	Jarang	3	8	24	8,4
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	239	100
Total Tanggapan Responden			83,9%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 30 responden (42,1%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 19 responden (33,4%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 8 responden (8,4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{239}{285} \times 100 = 83,9\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya datang dan pulang tepat waktu” adalah 83,9% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya istirahat sesuai tepat waktu;

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

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	24	120	42,1
2.	Sering	4	21	84	29,5
3.	Jarang	3	12	36	12,6
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	240	100
Total Tanggapan Responden			84,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 24 responden (42,1%), pernyataan sering yaitu sebanyak 21 responden (29,5%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 12 responden (12,6%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{240}{285} \times 100 = 84,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya istirahat sesuai tepat waktu” adalah 84,2% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c. Saya menerima konsekuensi saat bekerja;

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai
“Saya menerima konsekuensi saat bekerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	26	130	45,6
2.	Sering	4	28	112	39,3
3.	Jarang	3	3	9	3,2
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	251	100
Total Tanggapan Responden			88,1%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 26 responden (45,6%), pernyataan sering yaitu sebanyak 28 responden (39,3%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (3,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{251}{285} \times 100 = 88,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya menerima konsekuensi saat bekerja” adalah 88,1% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

5. Kepatuhan terhadap peraturan kerja

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

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

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	18	90	31,6
2.	Sering	4	30	120	42,1
3.	Jarang	3	9	27	9,5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	237	100
Total Tanggapan Responden			83,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 30 responden (42,1%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 18 responden (31,6%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 9 responden (9,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{237}{285} \times 100 = 83,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik” adalah 83,2% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya mentaati aturan kerja dengan baik;

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

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	21	105	36,9
2.	Sering	4	30	120	42,1
3.	Jarang	3	6	18	6,3
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	243	100
Total Tanggapan Responden			85,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 30 responden (42,1%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 21 responden (36,9%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 6 responden (6,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{243}{285} \times 100 = 85,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mentaati aturan kerja dengan baik” adalah 85,3% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Saya mentaati kebijakan perusahaan jika diharuskan lembur.

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

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	19	95	33,3
2.	Sering	4	29	116	40,7
3.	Jarang	3	9	27	9,5
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	238	100
Total Tanggapan Responden			83,5%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 29 responden (40,7%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 19 responden (33,3%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 9 responden (9,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{238}{285} \times 100 = 83,5\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mentaati kebijakan perusahaan jika diharuskan lembur” adalah 83,5% 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.	Keteraturan dan ketepatan kerja :	250	87,7%	85,1%
	1. Saya mentaati SOP Perusahaan yang berlaku;	244	85,6%	
	2. Saya bersedia dikenakan sanksi apabila melanggar aturan kerja;	234	82,1%	
	3. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu;			
2.	Penggunaan pakaian kerja :			84,8%
	4. Saya mengenakan seragam sesuai dengan aturan;	235	82,5%	

	5. Saya memakai pakaian rapih dan bersih;	245	86,0%	
	6. Saya mengembalikan pakaian kerja dengan keadaan rapi dan tidak rusak maupun sobek;	245	86,0%	
3.	Penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja :	233	81,8%	
	7. Saya menggunakan alat sesuai dengan aturan yang berlaku;	233	81,8%	
	8. Saya menggunakan alat sesuai dengan apa yang sedang saya kerjakan;	236	82,8%	82,1%
	9. Saya harus merapihkan alat dengan baik setelah digunakan saat bekerja;			
4.	Penggunaan waktu kerja :	239	83,9%	
	10. Saya datang dan pulang tepat waktu;	240	84,2%	85,4%
	11. Saya istirahat sesuai tepat waktu;	251	88,1%	
	12. Saya menerima konsekuensi saat bekerja;			
5.	Kepatuhan terhadap peraturan kerja :	237	83,2%	
	13. Saya mengerjakan tugas dan tanggung jawab dengan baik;	243	85,3%	84,0%
	14. Saya mentaati aturan kerja dengan baik;	238	83,5%	
	15. Saya mentaati kebijakan perusahaan jika diharuskan lembur;			
Rata – Rata Total Tanggapan Responden		84,3%		
Tanggapan Responden Terendah		82,1%		
Tanggapan Responden Tertinggi		85,4%		

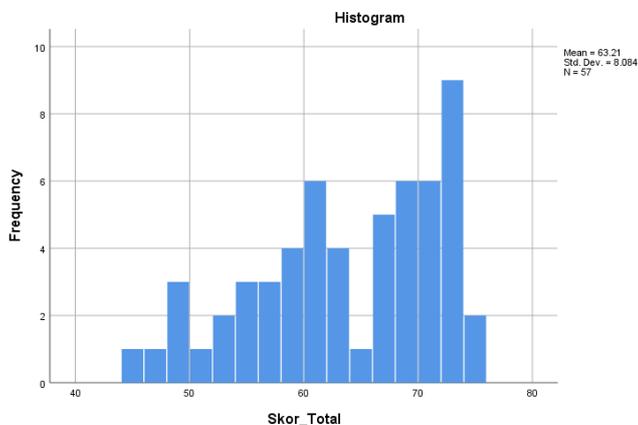
Sumber : Data diolah, (Tahun 2023).

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 84,3%. 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 85,4%. Sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 82,1% yang ada pada indikator penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja.

Tabel 4.25 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Disiplin Kerja		
N	Valid	57
	Missing	0
Mean		63.21
Std. Error of Mean		1.071
Median		65.00
Mode		68 ^a
Std. Deviation		8.084
Variance		65.348
Range		30
Minimum		45
Maximum		75
Sum		3603

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan bahwa rata-rata disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 63,21 dengan *range* 30 dan total skor 3.603.



Sumber : Output SPSS 25

Gambar 4.5 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 :

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

(Azwar, 2018)

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 63,21 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 ($63,21 > 45$).

Tabel 4.26 Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	63,21	Baik
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 57 responden, yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut :

1. Kualitas kerja

- a. Karyawan mengerjakan tugas dengan baik;

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mengerjakan tugas dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	35	175	61,4
2.	Sering	4	22	88	30,9
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	263	100
Total Tanggapan Responden			92,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 35 responden (61,4%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 22 responden (30,9%).

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

$$= \frac{263}{285} \times 100 = 92,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mengerjakan tugas dengan baik” adalah 92,3% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- b. Kualitas kerja karyawan sudah sesuai standar perusahaan;

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai
“Kualitas kerja karyawan sudah sesuai standar perusahaan”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	21	105	36,8
2.	Sering	4	35	140	49,1
3.	Jarang	3	1	3	1,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	248	100
Total Tanggapan Responden			87,0%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 35 responden (49,1%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 21 responden (36,8%) dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 1 responden (1,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{248}{285} \times 100 = 87,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kualitas kerja karyawan sudah sesuai standar perusahaan” adalah 87,0% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan mentaati peraturan perusahaan dengan baik;

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai
“Karyawan mentaati peraturan perusahaan dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	28	140	49,1
2.	Sering	4	25	100	35,1
3.	Jarang	3	4	12	4,2
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	252	100
Total Tanggapan Responden			88,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 28 responden (49,1%), pernyataan sering sebanyak 25 responden (35,1%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 4 responden (4,2%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{252}{285} \times 100 = 88,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mentaati peraturan perusahaan dengan baik” adalah 88,4% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas kerja

- a. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target;

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai
“Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	15	75	26,3
2.	Sering	4	42	168	59,0
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	243	100
Total Tanggapan Responden			85,3%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 42 responden (59,0%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 15 responden (26,3%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{243}{285} \times 100 = 85,3\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target” adalah 85,3% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien;

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai
“Karyawan melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
-----	------------	------	------------------	------------	----------------

1.	Selalu	5	24	120	42,1
2.	Sering	4	33	132	46,3
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	252	100
Total Tanggapan Responden			88,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 33 responden (46,3%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 24 responden (42,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{252}{285} \times 100 = 88,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien” adalah 88,4% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan memenuhi tuntutan kerja dengan baik;

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai
“Karyawan memenuhi tuntutan kerja dengan baik”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	19	95	33,4
2.	Sering	4	33	132	46,3
3.	Jarang	3	4	12	4,2
4.	Pernah	2	1	2	0,7
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	241	100
Total Tanggapan Responden			84,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 33 responden (46,3%), pernyataan selalu sebanyak 19 responden (33,4%), pernyataan jarang sebanyak 4 responden (4,2%) dan jawaban terendah adalah pernah yaitu sebanyak 1 responden (0,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{241}{285} \times 100 = 84,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan memenuhi tuntutan kerja dengan baik” adalah 84,6% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

3. Keandalan

- a. Karyawan mampu menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidang saya;

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai
“Karyawan mampu menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidang saya”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	26	130	45,6
2.	Sering	4	31	124	43,5
3.	Jarang	3	0	0	0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	254	100
Total Tanggapan Responden			89,1%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 26 responden (45,6%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 31 responden (43,5%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{254}{285} \times 100 = 89,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidang saya” adalah 89,1% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan mampu memahami tugasnya secara detail;

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai
“Karyawan mampu memahami tugasnya secara detail”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	27	135	47,4
2.	Sering	4	28	112	39,3
3.	Jarang	3	1	3	1,0
4.	Pernah	2	1	2	0,7
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	57	252	100
Total Tanggapan Responden	88,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 27 responden (47,4%), pernyataan sering yaitu sebanyak 28 responden (39,3%), pernyataan jarang yaitu sebanyak 1 responden (1,0%), dan jawaban terendah adalah sering yaitu sebanyak 1 responden (0,7%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{252}{285} \times 100 = 88,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu memahami tugasnya secara detail” adalah 88,4% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan cepat;

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai
“Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan cepat”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	23	115	40,4
2.	Sering	4	33	132	46,3
3.	Jarang	3	1	3	1,0
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	250	100
Total Tanggapan Responden			87,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 33 responden (46,3%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 23 responden (40,4%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 1 responden (1,0%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{250}{285} \times 100 = 87,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan cepat” adalah 87,7% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

4. Sikap

- a. Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat;

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai
“Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	24	120	42,1
2.	Sering	4	31	124	43,5
3.	Jarang	3	2	6	2,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	250	100
Total Tanggapan Responden			87,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 31 responden (43,5%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 24 responden (42,1%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 2 responden (2,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{250}{285} \times 100 = 87,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat” adalah 87,7% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

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

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai
“Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	26	130	45,6
2.	Sering	4	30	120	42,1
3.	Jarang	3	1	3	1,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	253	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 26 responden (45,6%), pernyataan sering yaitu sebanyak 30 responden (42,1%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 1 responden (1,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{253}{285} \times 100 = 88,8\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja” adalah 88,8% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan memiliki sikap baik dalam bekerja;

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki sikap baik dalam bekerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	24	120	42,1
2.	Sering	4	31	124	43,5
3.	Jarang	3	2	6	2,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	250	100
Total Tanggapan Responden			87,7%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 31 responden (43,5%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 24 responden (42,1%), dan jawaban terendah adalah selalu yaitu sebanyak 2 responden (2,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{250}{285} \times 100 = 87,7\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan memiliki sikap baik dalam bekerja” adalah 87,7% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

5. Kerja sama

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

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	24	120	42,1
2.	Sering	4	32	128	44,9

3.	Jarang	3	1	3	1,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	251	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 24 responden (42,1%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 32 responden (44,9%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 1 responden (1,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{251}{285} \times 100 = 88,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja” adalah 88,1% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan harus dapat memberikan ide;

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai
“Karyawan harus dapat memberikan ide”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	23	115	40,4
2.	Sering	4	31	124	43,5
3.	Jarang	3	3	9	3,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	248	100
Total Tanggapan Responden			87,0%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah sering yaitu sebanyak 31 responden (43,5%), pernyataan selalu yaitu sebanyak 23 responden (40,4%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (3,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{248}{285} \times 100 = 87,0\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan harus dapat memberikan ide” adalah 87,0% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja.

Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai
“Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja”

No.	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1.	Selalu	5	29	145	50,9
2.	Sering	4	25	100	35,1
3.	Jarang	3	3	9	3,1
4.	Pernah	2	0	0	0
5.	Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah			57	254	100
Total Tanggapan Responden			89,1%		

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah selalu yaitu sebanyak 29 responden (50,9%), pernyataan sering yaitu sebanyak 25 responden (35,1%), dan jawaban terendah adalah jarang yaitu sebanyak 3 responden (3,1%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{254}{285} \times 100 = 89,1\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja” adalah 89,1% 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.	Kualitas kerja :			
	1. Karyawan mengerjakan tugas dengan baik;	263	92,3%	89,2%
	2. Kualitas kerja karyawan sudah sesuai standar perusahaan;	248	87,0%	
3. Karyawan mentaati peraturan perusahaan dengan baik;	252	88,4%		
2.	Kuantitas kerja :			
	4. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target;	243	85,3%	86,1%
5. Karyawan melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien;		88,4%		

	6. Karyawan memenuhi tuntutan kerja dengan baik;	252 241	84,6%	
3.	Keandalan : 7. Karyawan mampu menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidang saya; 8. Karyawan mampu memahami tugasnya secara detail; 9. Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan cepat;	254 252 250	89,1% 88,4% 87,7%	88,4%
4.	Sikap : 10. Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat; 11. Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja; 12. Karyawan memiliki sikap baik dalam bekerja;	250 253 250	87,7% 88,8% 87,7%	88,1%
5.	Kerja sama : 13. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja; 14. Karyawan harus dapat memberikan ide; 15. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja;	251 248 254	88,1% 87,0% 89,1%	88,1%
Rata – Rata Total Tanggapan Responden		88,0%		
Tanggapan Responden Terendah		86,1%		
Tanggapan Responden Tertinggi		89,2%		

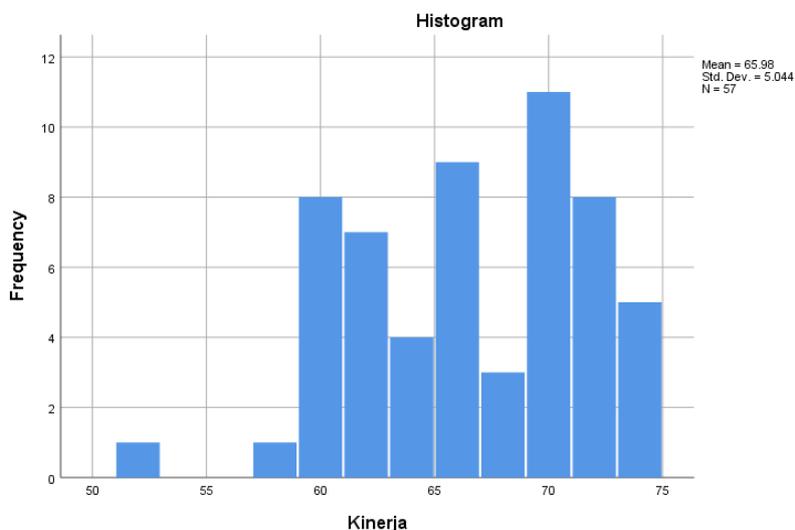
Sumber : Data diolah, (Tahun 2023).

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata yakni sebesar 88,0%. 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 89,2%. Sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 86,1% yang ada pada indikator kesesuaian jam kerja.

Tabel 4.43 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	57
	Missing	0
Mean		65.98
Std. Error of Mean		.668
Median		66.00
Mode		69
Std. Deviation		5.044
Variance		25.446
Range		22
Minimum		52
Maximum		74
Sum		3761

Berdasarkan tabel 4.43 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 65,98 dengan *range* 22 dan total skor 3.761.



Sumber : Output SPSS 25

Gambar 4.6 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 :

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

(Azwar, 2018)

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 65,98 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 ($65,98 > 45$).

Tabel 4.44 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor Rata-rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	65,98	Baik
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 57 orang.

Tabel 4.45 Hasil Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

			Correlations	
			Disiplin_Kerja	Kinerja_Karyaw an
Spearman's rho	Disiplin_Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.511**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	57	57
	Kinerja_Karyawan	Correlation Coefficient	.511**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	57	57

** . 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 $r_s = 0,511$

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	0,511	Cukup Kuat
0,60 – 0,799		Kuat
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 0,511 maka menunjukkan hubungan yang positif serta cukup 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

$H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

$H_a : \rho \geq 0$, 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 $57 - 2 = 55$

Rumus :

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

$$t_h = 0,511 \frac{\sqrt{57-2}}{\sqrt{1-0,511^2}}$$

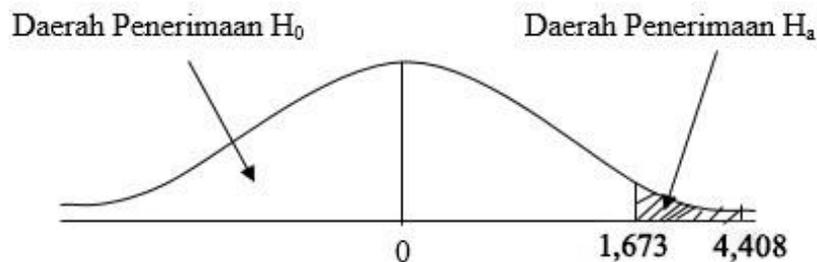
$$t_h = 0,511 \times 8,627$$

$$t_h = 4,408$$

c. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n - 2$ atau $57 - 2$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar = 1,673

Diketahui nilai t_{hitung} adalah 4,408 dan t_{tabel} 1,673. 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,408 > 1,673$) 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 *Packer* Kabupaten Sukabumi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer* Kabupaten Sukabumi dengan menggunakan responden sebanyak 57 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 *rank spearman* 0,511 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 disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel (X) disiplin kerja, terdapat kelemahan indikator terhadap ukuran penggunaan bahan dan alat perlengkapan kerja dengan pernyataan, “Saya menggunakan alat sesuai dengan aturan yang berlaku” hasil yang diperoleh sebesar 81,8%, sedangkan total rata-rata tanggapan responden sebesar 84,3%. 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 disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel (Y) kinerja karyawan, terdapat kelemahan indikator terhadap ukuran kuantitas kerja dengan pernyataan “Karyawan memenuhi tuntutan kerja dengan baik” hasil yang diperoleh sebesar 84,6%, sedangkan total rata-rata tanggapan responden sebesar 88,0%. Maka dari itu, karyawan perlu menyelesaikan kerja dengan 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 seenaknya 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 *Packer* 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 84,3%, sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah ($63,21 > 45$), maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keadaan Disiplin Kerja Karyawan pada PT Semen Jawa Departemen *Packer* 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 Karyawan sebesar 88,0%, sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah ($65,98 > 45$), maka penulis dapat menyimpulkan bahwa keadaan Kinerja Karyawan pada PT Semen Jawa Departemen *Packer* Kabupaten Sukabumi tergolong dalam kategori nilai Baik;
3. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer* Kabupaten Sukabumi. Hal ini dapat dilihat dari analisis berikut :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh $r_s = 0,511$. Artinya bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) mempunyai hubungan yang cukup 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 $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,408 > 1,673$) 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 *Packer* Kabupaten Sukabumi.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan, hasil analisis mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Semen Jawa (SCG) Departemen *Packer* 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 memenuhi tuntutan kerja dengan baik”, 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 14th 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: BPF.
- 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 [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 : Aulia Rahman
Alamat : Jl. Mhd. Tohir Daulay No. 14 Kel Kantin, Kec
Padangsidimpuan Utara, 22711
Tempat dan Tanggal Lahir : Padangsidimpuan, 31 Maret 1998
Umur : 25 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan :
• SD : SD Negeri 15 Kota Padangsidimpuan
• SMP : SMP Negeri 1 Kota Padangsidimpuan
• SMA : SMA Negeri 2 Kota Padangsidimpuan
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 13 Juni 2023
Peneliti

(Aulia Rahman)

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN
HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT SEMEN JAWA (SCG) DEPARTEMEN *PACKER* 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"/> 1 – 5 Tahun	b. <input type="checkbox"/> 6 – 10 Tahun
	c. <input type="checkbox"/> 10 – 15 Tahun	

KUISIONER PENELITIAN

1. Variabel (X) Disiplin Kerja

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

2. Variabel (Y) Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	S	S	J	P	TP
		5	4	3	2	1
KINERJA KARYAWAN						
A. KUALITAS KERJA						
1.	a. Karyawan mengerjakan tugas dengan baik;					

	b. Kualitas kerja karyawan sudah sesuai standar perusahaan;					
	c. Karyawan mentaati peraturan perusahaan dengan baik;					
B.	KUANTITAS KERJA					
2.	a. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan target;					
	b. Karyawan melakukan pekerjaan dengan efektif dan efisien;					
	c. Karyawan memenuhi tuntutan kerja dengan baik;					
C.	KEANDALAN					
3.	a. Karyawan mampu menganalisa suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidang saya;					
	b. Karyawan mampu memahami tugasnya secara detail;					
	c. Karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan cepat;					
D.	SIKAP					
4.	a. Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh semangat;					
	b. Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja;					
	c. Karyawan memiliki sikap baik dalam bekerja;					
E.	KERJA SAMA					
5.	a. Karyawan mampu menyelesaikan tugas dan bekerja sama dengan rekan kerja;					
	b. Karyawan harus dapat memberikan ide;					
	c. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja.					

KODING KUESIONER DISIPLIN KERJA

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	Skor
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	70
2	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	68
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	72
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	71
8	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	68
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	73
10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	68
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	73
12	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	66
13	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	67
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	73
15	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	71
17	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	56
22	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	47
23	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	55
24	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	52
25	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	48
26	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	56
27	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	55
28	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	49
29	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	60
30	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	49
31	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	68
32	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	72
34	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	59
35	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	63
36	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	58
37	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	55

38	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	60
39	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
40	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
41	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	59
42	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
43	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
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

KODING KUESIONER 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
1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	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