



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. ANTAM TBK PONGKOR**

Skripsi

Disusun Oleh :

Silvia Putri Sri Nabila

021119050

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN**

**2023**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. ANTAM TBK PONGKOR**

Skripsi

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

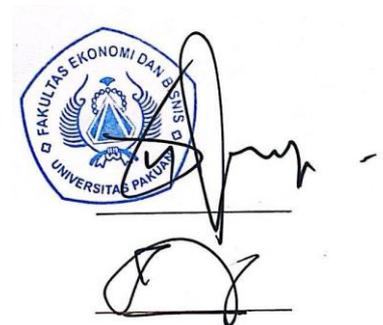
Silvia Putri Sri Nabila

021119050

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D)

Ketua Program Studi Manajemen



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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. ANTAM TBK PONGKOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus,

Pada hari: Senin, 23 Oktober 2023

Silvia Putri Sri Nabila

021119050

Menyetujui

Ketua Penguji Sidang

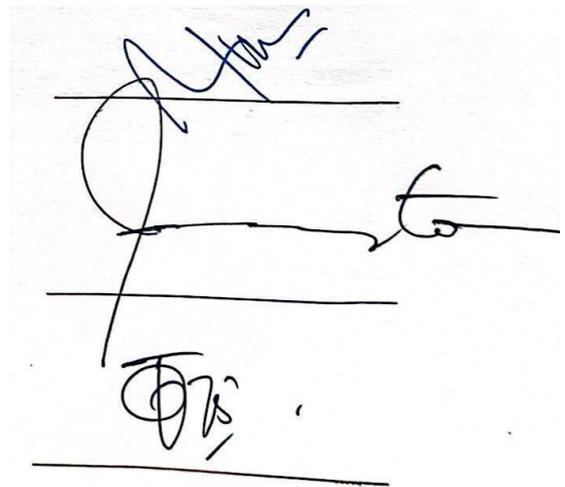
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Edy Sudaryanto, Drs., Ak., MM, CA)

Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. Dewi Taurusyanti, SE., MM.)

The image shows three handwritten signatures in black ink, each written over a horizontal line. The top signature is the most complex and stylized. The middle signature is a cursive script. The bottom signature is also a cursive script, appearing to be 'DWT'.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Silvia Putri Sri Nabila

NPM : 021119050

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.  
Antam Tbk Pongkor

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 apa pun 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.



**© 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 menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

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

*\*) Tahun 2023*

## ABSTRAK

SILVIA PUTRI SRI NABILA 021119050. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk Pongkor. Di bawah bimbingan : EDY SUDARYANTO dan DEWI TAURUSYANTI. 2023.

Kedisiplinan dalam dunia kerja juga dapat disebut sebagai suatu kesadaran atau kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam Perusahaan. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Unit Bisnis Pertambangan Emas (UBPE) Pongkor adalah salah satu unit bisnis yang dimiliki oleh PT Aneka Tambang (PT Antam) (Persero), Tbk. yang bergerak dibidang pengelolaan sumber daya alam yakni emas dan perak. Populasi dalam penelitian ini adalah 76 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan verifikatif bersifat *Explanatory survey*. Alat analisis yang digunakan adalah penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS Versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap PT. Antam Tbk Pongkor bagian mine operation yaitu sebesar 29% dan sisanya 71% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan melakukan uji hipotesis maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$  ( $5,497 > 1,992$ ). Dengan demikian dalam hipotesis penelitian  $H_0$  dan  $H_a$  ditolak dimana variabel disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap variabel kinerja karyawan PT. Antam Tbk Pongkor.

**Kata kunci : *disiplin, kinerja***

## PRAKATA

Segala puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT atas beribu nikmat ataupun karunianya yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk Pongkor”.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan penulisan laporan penelitian ini tidak lepas dari bantuan oleh berbagai pihak baik dari segi moril maupun materil. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang turut membantu kelancara laporan penelitian ini, khususnya kepada:

1. Kepada Ayah, Mamah, dan Adik yang sangat saya sayangi terima kasih kalian yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungan baik secara moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi ini.
2. Bapak Prof, Dr. Ir, H, Didik Notosudjono .,M,Sc, sebagai Rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK..., M.M,CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, SE., MM selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Edy Sudaryanto, Drs., Ak., M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan dan motivasi dengan sabar kepada penulis.
7. Ibu Dr. Dewi Taurusyanti, S.E., M.M. selaku Pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan dan motivasi dengan sabar kepada penulis.
8. Seluruh Dosen-dosen dan staff Tata Usaha Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memperlancar dalam pembuatan proposal penelitian.
9. Ahmad Musyaffa Fauzan terimakasih telah menjadi sosok pendamping yang menemani meluangkan waktunya, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan dan memberi semangat terus maju dan maju tanpa kenal kata menyerah dalam segala hal untuk meraih impian saya.
10. Sahabat-sahabat saya Regitha Dwi, Fadhilah Putri, Lisna AR, Nurul Fadilatunnisa, Destri Ayu, Dewi Kusumawati, Sofiyatul Umniyah, Nina Nurjanah, yang senantiasa memberikan dukungan, saran, dan mendengarkan segala keluh kesah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Teman-teman kelas B Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2019 yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu Bersama mengikuti perkuliahan dalam suka maupun duka.
12. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras berjuang sejauh ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, bila terdapat kekurangan dan kesalahpahaman dalam penulisan skripsi ni, dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bisa membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Bogor, 10 Mei 2023

Penulis,

Silvia Putri Sri Nabila

021119050

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	<b>i</b>
<b>Hak Cipta</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1 Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah</b> .....	<b>8</b>
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Rumusan Masalah .....	8
<b>1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian</b> .....	<b>9</b>
1.3.1 Maksud Penelitian .....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	9
<b>1.4 Kegunaan Penelitian</b> .....	<b>9</b>
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	9
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia</b> .....	<b>10</b>
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
<b>2.2 Kedisiplinan</b> .....	<b>13</b>
2.2.1 Pengertian Kedisiplinan .....	13
2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja.....	14
2.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	15
2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja .....	15
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja .....	15
<b>2.3 Kinerja</b> .....	<b>16</b>
2.3.1 Pengertian Kinerja .....	16
2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja .....	16

2.3.3 Tujuan Kinerja.....	17
2.3.4 Penilaian Kinerja.....	18
2.3.5 Indikator Kinerja.....	18
<b>2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>18</b>
2.4.1 Penelitian sebelumnya.....	18
2.4.2 Kerangka berfikir .....	23
2.5 Hipotesis.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
<b>3.1 Jenis Penelitian .....</b>	<b>25</b>
<b>3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian .....</b>	<b>25</b>
3.2.1 Objek Penelitian .....	25
3.2.2 Unit Analisis.....	25
3.2.3 Lokasi Penelitian .....	25
<b>3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....</b>	<b>25</b>
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	25
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	25
<b>3.4 Operasionalisasi Variabel .....</b>	<b>26</b>
<b>3.5 Metode Penarikan Sampel.....</b>	<b>28</b>
<b>3.6 Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>28</b>
<b>3.7 Metode Analisis Data .....</b>	<b>30</b>
3.7.1 Uji Validitas dan uji Reliabilitas .....	30
3.7.2 Analisis Deskriptif .....	34
3.7.3 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.7.4 Analisis Regresi Linear Sederhana .....	36
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi.....	36
3.7.6 Uji Hipotesis .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
<b>4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....</b>	<b>38</b>
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor .....	38
4.1.2 Visi dan misi PT. Antam Tbk Pongkor .....	39
4.1.3 Struktur Organisasi .....	39
<b>4.2 Profil Responden .....</b>	<b>42</b>
<b>4.3 Analisis Data .....</b>	<b>46</b>
4.3.1 Uji validitas dan Reliabilitas .....	46

<b>4.4 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Dan Kinerja PT. Antam Tbk Pongkor Bagian Mine Operation .....</b>	<b>49</b>
4.4.1 Disiplin Kerja Pada PT. Antam Tbk Pongkor Bagian Mine Operation.....	49
4.4.2 Kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk Pongkor.....	59
<b>4.5 Uji Asumsi Klasik.....</b>	<b>70</b>
4.5.1 Uji Normalitas.....	70
4.5.2 Uji Heterokedastisitas.....	70
4.5.3 Uji Regresi Linear Sederhana .....	71
4.5.4 Koefisien Determinasi.....	72
4.5.5 Uji Hipotesis .....	72
<b>4.6 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.....</b>	<b>73</b>
4.6.1 Disiplin Kerja PT. Antam Tbk Pongkor .....	73
4.6.2 Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk Pongkor .....	73
4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk Pongkor bagian Mine Operation .....	74
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>76</b>
<b>5.1 Kesimpulan .....</b>	<b>76</b>
<b>5.2 Saran .....</b>	<b>76</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>81</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>100</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b> Hasil Pra-Survey Mengenai Disiplin Kerja Karyawan Divisi Mine Operation .....	4
<b>Tabel 1. 2</b> Data Kehadiran Karyawan Bagian Mine Operation .....	4
<b>Tabel 1. 3</b> Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Divisi Mine Operation .....	5
<b>Tabel 1. 4</b> Data standar penilaian kerja karyawan mine operation .....	6
<b>Tabel 1. 5</b> Data kinerja karyawan bagian mine operation .....	7
<b>Tabel 2. 1</b> Penelitian Sebelumnya.....	18
<b>Tabel 3. 1</b> Operasionalisasi Variabel .....	26
<b>Tabel 3. 2</b> Skala rating perilaku disiplin kerja.....	29
<b>Tabel 3. 3</b> Skala rating perilaku kinerja kerja .....	29
<b>Tabel 3. 4</b> Rentang Skala TCR.....	30
<b>Tabel 3. 5</b> Uji Validitas Disiplin Kerja.....	31
<b>Tabel 3. 6</b> Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	32
<b>Tabel 3. 7</b> Kriteria Penilaian Koefisien Alpha Cronbach .....	33
<b>Tabel 3. 8</b> Uji Reliabilitas .....	33
<b>Tabel 3. 9</b> Uji reliabilitas .....	34
<b>Tabel 4. 1</b> karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	42
<b>Tabel 4. 2</b> karakteristik berdasarkan usia .....	43
<b>Tabel 4. 3</b> karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir .....	44
<b>Tabel 4. 4</b> Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	45
<b>Tabel 4. 5</b> Uji Validitas Disiplin Kerja.....	46
<b>Tabel 4. 6</b> Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	47
<b>Tabel 4. 7</b> Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	48
<b>Tabel 4. 8</b> Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	48
<b>Tabel 4. 9</b> “Saya Datang Tepat Waktu Sesuai Jam Kerja”.....	49
<b>Tabel 4. 10</b> “Saya Mengisi Daftar Hadir Dahulu Sebelum Bekerja” .....	50
<b>Tabel 4. 11</b> “Saya Menerima Konsekuensi Atas Ketidakhadiran” .....	50
<b>Tabel 4. 12</b> “Saya Teliti Saat Melakukan Pekerjaan” .....	51
<b>Tabel 4. 13</b> “Saya Melakukan Pekerjaan Secara Efektif Dan Efisien” .....	51
<b>Tabel 4. 14</b> “Saya Berhati Hati Dalam Melakukan Pekerjaan Dan Mengerjakan Sesuai Aturan” .....	52
<b>Tabel 4. 15</b> “Saya Memakai Pakaian Dan Peralatan Dengan Safety” .....	52
<b>Tabel 4. 16</b> “Saya Mampu Menggunakan Peralatan Dengan Baik Sesuai Standar Yang Di Berikan Oleh Perusahaan” .....	53
<b>Tabel 4. 17</b> “Saya Menerima Sanksi Atas Kelalaian Apabila Tidak Memakai Atribut” .....	53
<b>Tabel 4. 18</b> “Saya Taat Pada Peraturan Yang Sudah Di Tetapkan”.....	54
<b>Tabel 4. 19</b> “Saya Siap Menerima Sanksi Bila Tidak Menaati Peraturan Yang Sudah Ditetapkan” .....	54
<b>Tabel 4. 20</b> “Saya Mampu Bekerja Sama Dengan Baik Dalam Bekerja” .....	55
<b>Tabel 4. 21</b> “Saya Menghormati Antar Karyawan”.....	55
<b>Tabel 4. 22</b> “Saya Memiliki Kepribadian Yang Baik Dalam Bekerja” .....	56
<b>Tabel 4. 23</b> “Saya Patuh Terhadap Norma Yang Berlaku” .....	56
<b>Tabel 4. 24</b> hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja .....	58
<b>Tabel 4. 25</b> “Karyawan Dapat Melaksanakan Pekerjaan Yang Ditugaskan Dengan Baik” ...	59
<b>Tabel 4. 26</b> “Karyawan Mampu Melaksanakan Pekerjaan Yang Diberikan” .....	60
<b>Tabel 4. 27</b> “Karyawan Diberikan Kesempatan Untuk Memperbaiki Kesalahan Yang Telah Diperbuat Dalam Melaksanakan Pekerjaan” .....	60

<b>Tabel 4. 28</b> “Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan” .....	61
<b>Tabel 4. 29</b> “Karyawan Menghasilkan Pekerjaan Sesuai Target Yang Telah Ditetapkan” .....	61
<b>Tabel 4. 30</b> “Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan Dengan Target Yang Telah Ditetapkan” .....	62
<b>Tabel 4. 31</b> “Karyawan Selalu Masuk Dan Pulang Tepat Waktu” .....	62
<b>Tabel 4. 32</b> “Karyawan Tidak Pernah Meninggalakan Tempat Kerja Tanpa Izin” .....	63
<b>Tabel 4. 33</b> “Karyawan Selalu Memaksimalkan Waktu Kerja Di Tempat Kerja” .....	63
<b>Tabel 4. 34</b> “Karyawan Memanfaatkan Waktu Luang Di Kantor Untuk Hal Yang Bergun Abagi Pekerjaan” .....	64
<b>Tabel 4. 35</b> “Kemampuan Karyawan Melebihi Standar Kerja Yang Di Tetapkan” .....	64
<b>Tabel 4. 36</b> “Karyawan Berusaha Dengan Lebih Keras Dari Pada Karyawan Lain” .....	65
<b>Tabel 4. 37</b> “Karyawan Mempunyai Inisiatif Melakukan Pekerjaan Tanpa Harus Menunggu Perintah Dari Pimpinan” .....	65
<b>Tabel 4. 38</b> “Karyawan Mampu Memilih Dan Melihat Masalah Dari Sudut Pandang Yang Berbeda Dari Karyawna Lain” .....	66
<b>Tabel 4. 39</b> “Karyawan Memliki Pengetahuan Yang Luas Dapat Membantu Karyawan Lain Dalam Mengambil Keputusan” .....	66
<b>Tabel 4. 40</b> Hasil Rata Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
<b>Tabel 4. 41</b> Hasil Uji Normalitas .....	70
<b>Tabel 4. 42</b> Hasil Uji Heterokedastisitas .....	70
<b>Tabel 4. 43</b> Hasil Uji Regresi Linear Sederhana .....	71
<b>Tabel 4. 44</b> Hasil Koefisien Determinasi .....	72

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1. 1</b> Data kinerja karyawan bagian mine operation .....	7
<b>Gambar 2. 1</b> Konstelasi Penelitian .....	24
<b>Gambar 3. 1</b> Kurva Hasil Pengujian Hipotesis .....	37
<b>Gambar 4. 1</b> Struktur Organisasi .....	39
<b>Gambar 4. 2</b> Jenis kelamin Responden .....	43
<b>Gambar 4. 3</b> Usia Responden .....	44
<b>Gambar 4. 4</b> Pendidikan Terakhir Responden.....	45
<b>Gambar 4. 5</b> Lama Bekerja Responden .....	46
<b>Gambar 4. 6</b> Kurva Uji T .....	73

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting karena manajemen sumber daya manusia merupakan aset terbesar yang harus dijaga dan mampu menjalankan operasi disegala bidang. Mempertahankan perusahaan di masa depan membutuhkan sumber daya manusia yang sinergis, terlebih lagi setiap organisasi atau perusahaan selalu mengharapkan karyawannya untuk dapat bekerja secara efisien dan efektif untuk memajukan perusahaan. perusahaan tidak dapat berfungsi dengan baik atau mencapai tujuan mereka jika sumber daya manusia itu sendiri tidak berfungsi secara kompeten, efisien, efektif dan efisien energi.

Sumber daya manusia perusahaan harus dikelola secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi perusahaan. Mengingat arus globalisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam berjalannya atau beroperasinya suatu perusahaan karena melahirkan suatu ide atau inovasi yang sangat menentukan langkah-langkah yang diambil oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Tujuan akhir perusahaan adalah untuk mencapai laba sebesar mungkin untuk melindungi keberlangsungan keberadaan perusahaan dan kesejahteraan semua mitra.

Salah satu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia perusahaan. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan perusahaan, sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk mempertahankan personel yang berkualitas.

Salah satu upaya dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia adalah melalui penegakan disiplin karyawan. Penegakan kedisiplinan bukan hanya patuh pada perintah akan tetapi sikap dan perbuatan yang timbul dalam diri karyawan untuk bertanggung jawab terhadap kewajiban kewajibannya.

Kedisiplinan dalam dunia kerja juga dapat disebut sebagai suatu kesadaran atau kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam perusahaan (Jufrizen, 2018).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan merasa tanggung jawab dengan tugas yang mereka punya. Karyawan dan perusahaan pada hakekatnya saling membutuhkan, dengan adanya sumber daya manusia tentu akan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik bagi perusahaan dan membantu perusahaan mencapai apa yang mereka tuju. Dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja

karyawan, dapat dilakukan dengan cara pelatihan (training) dan pendidikan, mengevaluasi kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang berikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan tujuan suatu organisasi.

Penerapan disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi melainkan juga bermanfaat untuk mendorong dan menggerakkan pegawai, sehingga menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja pegawai (Tyas & Sunuharyo, 2018). Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan perusahaan yang berlakuselain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan ini bersifat jelas mudah dipahami. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan hasil dari tingkat keberhasilan seorang pekerja atau karyawan dalam melaksanakan suatu tugas dalam kurun waktu tertentu. Dengan perbandingan berbagai kemungkinan, seperti evaluasi standar hasil kerja, sasaran atau sasaran yang sebelumnya ditentukan oleh organisasi (Munadjat, Tumanggor, and Oktrima 2019).

Menurut Bintoro (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan atau kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusianya sendiri maupun dari luar dirinya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasarkan pada pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi sesuai dengan pekejaannya, motivasi kerja dan kepuasan kerja, namun pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

PT. Antam Tbk Merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Unit Bisnis Pertambangan Emas (UBPE) Pongkor terletak di desa Bantar Karet, Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat, Daerah ini dapat ditempuh sekitar 54 km ke arah Barat Daya dari kota Bogor. merupakan salah satu dari 6 unit bisnis PT. Aneka Tambang Tbk yang mengelola bijih emas.

PT. Antam Tbk Pongkor memiliki beberapa divisi salah satunya bagian Mine Operation. Mine Operation ini bertanggung jawab untuk melakukan kegiatan operasional penambangan serta menyediakan bijih emas mentah untuk diolah oleh pabrik pengolahan. Mine Operation dalam menjalankan aktivitas operasionalnya menggunakan alat berat utama seperti wheel loader, LHD, dan Mine truck. Karyawan PT. Antam yang bekerja dibagian mine operation terdapat masalah mengenai kedisiplinannya dan kinerjanya dan bagian mine operation juga memiliki karyawan sebanyak 94 sehingga memungkinkan peneliti untuk meneliti di bagian divisi ini.

Disiplin kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan, perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki tenaga kerja yang bertanggung jawab terhadap kewajiban yang harus dipenuhi agar dapat mencapai tujuan suatu perusahaan. Karena, jika disiplin kerja suatu perusahaan baik maka absensi dapat diperkecil sehingga menjadikan kinerja karyawan meningkat. Indikator yang ditetapkan terdiri dari: kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja. Peneliti mengambil bagian divisi Mine Operation sebagai objek penelitian. Untuk melihat tingkat kedisiplinan karyawan. Maka perlu dilakukannya pra-survey kepada 30 responden.

**Tabel 1. 1** Hasil Pra-Survey Mengenai Disiplin Kerja Karyawan Bagian Mine Operation

PT. Antam Tbk Pongkor

No	Pertanyaan	Jawaban		Total jawaban	
		Setuju	Tidak setuju	Setuju	Tidak setuju
1.	Karyawan selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja	12	18	40%	60%
2.	Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan	15	15	50%	50%
3.	Karyawan selalu memakai atribut saat jam kerja	18	12	60%	40%
4.	Karyawan taat pada peraturan yang sudah di tetapkan	13	17	43%	57%
5.	Karyawan kepatuhan terhadap norma norma yang telah di tetapkan	16	14	54%	46%
	Jumlah	74	76	49%	50,6%

Sumber : Hasil olah data Kuesioner Pra-Survey 2023

Hasil pra-survey dari table diatas bahwa disiplin kerja karyawan PT. Antam Tbk Pongkor bagian *Mine Operation* masih dikatakan tidak baik. Dapat dilihat bawa 17 responden menjawab bahwa karyawan tidak setuju selalu datang tepat waktu pada jam kerja yang telah di tetapkan, 15 responden menjawab tidak setuju selalu teliti saat melakukan pekerjaan, 12 responden menjawab tidak setuju selalu memakai atribut saat jam kerja, 17 responden yang menjawab tidak setuju selalu taat pada peraturan yang usdah di tetapkan, dan ada 14 responden yang menjawab tidak setuju selalu menataati kepatuhan norma norma yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada disiplin kerja karyawan di PT. Antam Tbk pongkor.

**Tabel 1. 2** Data Kehadiran Karyawan Bagian Mine Operation

PT. Antam Tbk pongkor

Jumlah Karyawan	Tahun	Jadwal Hari Kerja	Hari Kerja Yang Dilaporkan	Kedatangan Terlambat	Pergi Lebih Awal	Tidak Hadir	Perjalanan Bisnis	Pergi	Izin	Sakit	Total Waktu Kerja
133	2019	244	205	10	13	4	5	21	2	8	132.777
114	2020	244	207	12	20	8	1	14	3	9	130.899
94	2021	245	214	9	18	0	1	15	4	13	133.583

Sumber: HRD PT. Antam Tbk Pongkor 2022

Berdasarkan table 1.2 diatas menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama 3 tahun terakhir periode 2019 sampai 2021. Terlihat dari data di atas selama 3 tahun karyawan bagian mine operation PT antam tbk pongkor mengalami penurunan di tahun 2020. Total kerja tahun 2019 sebanyak 132.777, mengalami penurunan di tahun 2020 menjadi sebanyak 130.899, dan mengalami kenaikan kembali tahun 2021 menjadi sebanyak 133.583. Dari tahun 2019 sampai 2021 kehadiran karyawan pt antam mengalami kenaikan tetapi belum mencapai target hari kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Tahun 2019 hari kerja yang di laporkan 205, tahun 2020 hari kerja yang di laporkan 207, sedangkan tahun 2021 sebanyak 245 hari yang dilaporkan.

Kegagalan atau keberhasilan organisasi dalam pelaksanaan tugas sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator yang ditetapkan terdiri dari : kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian. Peneliti mengambil bagian divisi Mine Operation sebagai objek penelitian. Untuk melihat tingkat kinerja kerja karyawan. Maka perlu dilakukannya pra-survey kepada 30 responden.

**Tabel 1. 3** Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Karyawan Bagian Mine Operation

PT. Antam Tbk Pongkor

No	Pertanyaan	Jawaban		total jawaban	
		Setuju	Tidak setuju	Setuju	Tidak setuju
1.	Karyawan dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik	15	15	50%	50%
2.	Karyawan mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah target yang telah diberikan	14	16	46%	54%
3.	Karyawan selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu	13	17	43%	57%
4.	Karyawan memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan	14	16	46%	54%
5.	Karyawan mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	11	19	36%	64%
	Jumlah	67	83	44,2%	55,8%

Sumber : Hasil olah data Kuisisioner Pra-Survey 2023

Hasil pra-survey dari table diatas bahwa kinerja karyawan PT. Antam Tbk Pongkor bagian Mine Operation masih dikatakan tidak baik. Dapat dilihat bahwa 15 responden menjawab bahwa karyawan tidak setuju dapat melakukan pekerjaan

yang ditugaskan dengan baik, 16 responden menjawab karyawan tidak setuju mengerjakan tugas sesuai dengan jumlah target yang telah diberikan, 17 responden menjawab karyawan tidak setuju selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu, 16 responden yang menjawab karyawan tidak setuju memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan, dan ada 19 responden yang menjawab karyawan tidak setuju mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja kerja karyawan di PT. Antam Tbk pongkor.

**Tabel 1. 4** Data standar penilaian kerja karyawan Bagian Mine Operation

PT. Antam Tbk pongor

Kategori	Nilai SMUK	Definisi
A+ (Outstanding)	39 – 40	-Kinerja eksepsional dan jauh melebihi harapan -Secara konsisten menunjukkan standar yang luar biasa di setiap persyaratan kerja
A (Very Good)	36 – 38	-Kinerja konsisten dan melebihi harapan di setiap situasi
B (Good)	30 – 35	-Kinerja konsisten -Secara jelas memenuhi kebutuhan inti dari suatu pekerjaan
C (Fair)	20 -29	-Kinerja memuaskan -Memenuhi persyaratan suatu pekerjaan
D (Needs)	10 – 19	-Kinerja tidak konsisten -Tidak selalu memenuhi persyaratan pekerjaan -Supervisi dan pelatihan dibutuhkan untuk sebagian besar area kinerja
E (Unsatisfactory)	0 - 9	-kinerja tidak memuaskan

*Sumber: HRD PT. Antam Tbk Pongkor 2022*

Table 1.3 menunjukkan predikat A+ (Outstanding) jika hasil penilaian karyawan dengan nilai 39-40, predikat A (Very good) dengan hasil nilai 36-38, predikat B (Good) dengan hasil nilai 30-35, predikat C (Fair) dengan hasil nilai 20-29, predikat d (Needs improvement) dengan hasil nilai 10-19, predikat E (Unsatisfactory) dengan hasil nilai 0-9. Pada table di table di bawah ini merupakan gambaran penilaian kinerja karyawan yang sudah di lakukan oleh PT. Antam Tbk Pongkor pada 3 tahun terakhir. Berikut kinerja karyawan bagian

**Tabel 1. 5** Data kinerja karyawan Bagaian Mine Operation

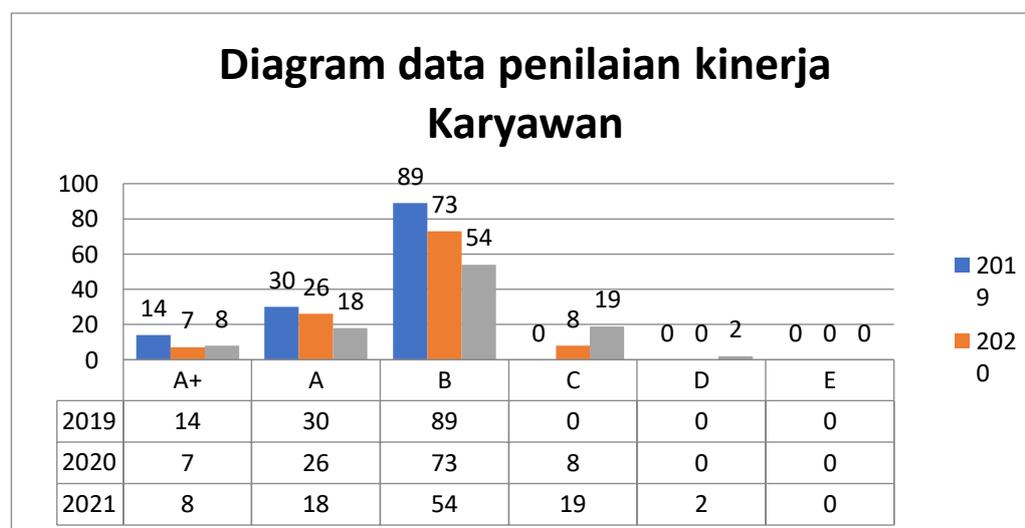
PT. Antam Tbk pongkor

Tahun	Jumlah Karyawan	Nilai					
		A+	A	B	C	D	E
2019	133 Orang	14	30	89	0	0	0
2020	114 Orang	7	26	73	8	0	0
2021	94 Orang	8	18	54	19	2	0

Sumber: HRD PT. Antam Tbk Pongkor 2022

**Gambar 1. 1** Data kinerja karyawan Divisi Mine Operation

PT. Antam Tbk pongkor



Sumber: HRD PT. Antam Tbk Pongkor 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa penilaian hasil kinerja Karyawan Divisi Mine Operation Pada PT. Antam Tbk Pongkor pada periode tahun 2019-2021 mengalami penurunan. Karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja A+ (*Outstanding*) pada tahun 2019 sebesar 14 orang dengan persentase turun ditahun 2020 menjadi 7 orang dan pada tahun 2021 dengan persentase naik menjadi 8 orang. Lalu untuk Karyawan yang mendapat nilai A (*Very good*) tahun 2019 sebesar 30 orang dengan persentase turun pada tahun 2020 menjadi 26 orang dan pada tahun 2021 dengan persentase turun menjadi 18 orang. kemudian Karyawan yang mendapat nilai B (*Good*) tahun 2019 sebesar 89 orang dengan persentase turun pada tahun 2020 menjadi 73 dan pada tahun 2021 dengan persentase turun menjadi 54 orang, kemudian diikuti Karyawan yang mendapat penilaian kinerja C (*Fair*) pada tahun 2019 tidak ada yang mendapatkan nilai C atau 0 orang dengan presentase naik tahun 2020 sebesar 8 orang dan tahun 2021 sebesar 19 orang dan

untuk Karyawan yang mendapat nilai D (*Needs Improvement*) pada tahun 2019 dan 2020 tidak ada yang mendapatkan nilai tersebut atau 0 orang dengan persentase naik pada tahun 2021 menjadi 2 orang dengan persentase. Untuk nilai E (*Unsatisfactory*) tidak ada yang mendapat nilai tersebut pada tiga tahun ini atau 0 orang. Sedikitnya Karyawan yang mendapat nilai kinerja A+ dan A serta meningkatnya Karyawan yang mendapat nilai D dan E membuat PT. Antam Tbk UBPE Pongkor melakukan berbagai cara terbaik untuk meminimalisir kinerja yang di bawah rata-rata dari standar perusahaan yaitu B (*Good*). Terlihat dari tahun 2019 yang mendapatkan nilai C tidak ada tahun 2020 yang mendapatkan C sebanyak 8 orang dan pada tahun 2021 yang mendapatkan C sebanyak 19 orang dan yang mendapatkan D sebanyak 2 orang dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menurun. Maka dari itu perusahaan harus membuat langkah-langkah perbaikan untuk memperbaiki kinerja agar kembali mendapatkan hasil penilaian kinerja yang lebih baik lagi kedepannya. Penilaian kinerja karyawan mine operation PT. Antam Tbk Pongkor biasanya dilakukan pada setiap pertahun berfungsi untuk mengetahui nilai akhir dari kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk Pongkor”**

## **1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan penulis mengidentifikasi adanya masalah yang terjadi di PT. Antam Tbk Pongkor bagian Mine Operation yaitu :

1. Tingkat kehadiran karyawan PT. Antam Tbk Pongkor bagian Mine Operation yang masih rendah
2. Hari kerja PT. Antam Tbk Pongkor bagian Mine Operation belum tercapai
3. Kecenderungan penurunan kinerja para karyawan PT. Antam Tbk Pongkor bagian Mine Operation

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi rumusan masalah yang akan diteliti pada PT. Antam Tbk Pongkor divisi Mine Operation sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pada PT. Antam Tbk Pongkor bagian Mine Operation?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk Pongkor bagian Mine Operation?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Antam Tbk Pongkor bagian Mine Operation?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan/hubungan diantara variabel variabel penelitian disiplin kerja dengan kinerja karyawan untuk menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut

1. Untuk menganalisis disiplin kerja pada PT. Antam Tbk Pongkor bagian Mine Operation sebagai berikut :
2. Untuk menganalisis kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk Pongkor bagian Mine Operation
3. Untuk menemukan upaya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk Pongkor bagian Mine Operation

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini dapat memberikan sumbang saran dan pikiran dalam memecahkan suatu permasalahan yang terdapat di dalam perusahaan khususnya pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Bagi penelitian, ini dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Serta menjadi hal penting untung mengembangkan suatu ilmu yang diperoleh dan mengaplikasikan pada permasalahan nyata di perusahaan.
2. Bagi Pembaca, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan maupun instansi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni: sumber daya manusia (human resource), dan sumber daya manusia non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Sumber Manusia adalah sumber daya berupa tenaga kerja yang mempunyai kemampuan untuk bisa positif dalam suatu kegiatan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi (Sudaryo, 2018)

*As noted by (Hameed dan Anwar 2018), has indicated that HRM's activities influence in the entire compensation and selection process as well as the HRM's capacity within an organization is related to the management functions of strategic HRM's.*

*According (Armstrong & Taylor, 2020) HRM 'is about how people are employed, managed and developed in organizations.*

Menurut (Hasibuan, 2019) mengatakan "Manajemen Sumber Daya Manusia" adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018) menyatakan bahwa : "Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya

Menurut (Prasaja Ricardianto 2018) menyatakan bahwa : "Manajemen Sumber Daya Manusia 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 (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal"

Berdasarkan beberapa teori menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan harus secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh

perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga memiliki peranan penting dalam setiap organisasi, karena manajemen sumber daya manusia adalah proses dan upaya dalam pengelolaan agar tujuan organisasi yang sudah ditetapkan bisa terlaksana dengan baik.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen sumber Daya Manusia**

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Terbagi menjadi beberapa fungsi sebagai berikut:

#### **1. Perencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

#### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

#### **3. Pengarahan dan pengadaan**

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi

#### **4. Pengendalian**

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan.

#### **5. Pengembangan**

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### **6. Kompensasi**

Kompensasi merupakan pemberian atas balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

#### **7. Pengintegrasian**

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan

saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan dipihak lain karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kerjanya.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal

#### 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suall organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginall organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

### **2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hamali, (2018) Tujuan Manajemen Sumber Dava 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 :

#### 1. Tujuan Sosial

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. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecakan masalah - masalah sosial.

#### 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk mewwujudkan tujuan organisasi. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan.

#### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan.

#### 4. 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 rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase.

## 2.2 Kedisiplinan

### 2.2.1 Pengertian Kedisiplinan

Disiplin kerja adalah sikap, ketaatan dan ketaatan atas semua peraturan dan norma-norma yang ada di dalam organisasi. Disiplin kerja berperan sebagai sarana manajemen sumber daya manusia untuk mendorong para anggota perusahaan agar memenuhi tuntutan perusahaan sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Menurut (Rianti, 2020) "Disiplin kerja merupakan ketaatan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai peraturan yang telah ditentukan. Setiap pegawai dituntut untuk patuh terhadap peraturan yang telah dibuat organisasi atau perusahaan karena dapat mempengaruhi berjalannya aktivitas kinerja. Pegawai yang bekerja sesuai peraturan dan menjalankan semua tugas dan kewajiban dengan baik, tentunya akan memberikan hasil yang baik pula"

Menurut (Wirajaya & Nuraini, 2019) "Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya ketiga faktor ini merupakan hal utama yang perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit untuk menjaga kualitas dan ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan yang ada di rumah sakit. Dimana hal inilah yang menjadi penentu baik buruknya kinerja organisasi"

Menurut (Heriyanto et al., 2018) "Disiplin berasal dari pribadi kita. Aktualisasi dari disiplin adalah dengan melaksanakan semua peraturan dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan. Disebabkan kedisiplinan itu berasal dari kesadaran diri yang mendalam, maka pembentukan disiplin diri adalah pembentukan sikap untuk tunduk dan taat atas segala ketentuan yang ditetapkan dalam perusahaan. Disiplin kerja dapat diterjemahkan sebagai aplikasi manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi".

*According (Muali et al., 2022). Discipline is also a starting point for success in achieving organizational goals.*

*According (Banzon-Librojo et al., 2017) Discipline will make a person know or distinguish what is allowed, obligatory, and must be done and what should not be done because these things are prohibited.*

Menurut (Priansa, 2019) “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Ramon, 2019) “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat di simpulkan bahwa disiplin adalah proses kesadaran diri sendiri dan menjunjung tinggi tata tertib perusahaan, mengikuti dan menerapkan norma norma perusahaan, baik secara individu maupun kelompok, dan menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja**

Macam-Macam Bentuk Disiplin Menurut Afandi (2018) ada tiga bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin prevektif, disiplin korektif dan disiplin progresif.

#### **1. Disiplin Prevektif,**

adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah ditetapkan.

#### **2. Disiplin Korektif**

Korektif merupakan disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

#### **3. Disiplin Progresif**

Progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan

kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Menurut (Aziz, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima, yaitu:

1. tujuan dan kemampuan
2. kepemimpinan
3. kompensasi
4. sanksi hukum
5. pengawasan.

Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

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

### **2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja**

Henry Simamora dalam Sinambela (2019) "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh instansi".

### **2.2.5 Indikator Disiplin Kerja**

Sinambela (2018) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Tingkat Kewaspadaan
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
5. Etika Kerja

Menurut Agustin (2019) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, beberapa indikator disiplin :

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan

4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari kinerja karyawannya. Jika suatu organisasi atau perusahaan ingin maju atau berkembang lebih jauh, maka harus memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. apabila kinerja karyawan baik, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan telah beroperasi dengan sukses.

Menurut Hasibuan (2019) “Penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasiikan”.

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

Menurut (Syafitra, 2019) “Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan, mengingat kinerja merupakan dasar dan tolak ukur bagi organisasi untuk mewujudkan pencapaian tujuan yang telah direncanakan”.

According to Armstrong (2022), *performance is a result of measured work and refers to the period of provisions that have been agreed upon and set in advance.*

Menurut Wibowo dalam (Erri & Fajrin, 2018) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut dan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Menuurt (Lestari, 2018) “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan amanat dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja**

Faktor-faktor yang Mempengaruhi KinerjaKinerja seseorang dalam perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor.Menurut Armstrong dalam (Sopiah & Sangadji, 2018)

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja,yaitu:

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki,motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factors*,ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual dan situational factors*, yang dikenal oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### 2.3.3 Tujuan Kinerja

Menurut Hasibuan (2019), menyatakan bahwa tujuan kinerja yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada didalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (Supervisor, managers, administrator), untuk mengobservasi perilaku bawahan (Subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9. Sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikuti sertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.

12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (Job Description).

### 2.3.4 Penilaian Kinerja

Suwatno dan Priansa (2018) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok.

Kemudian menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2018) penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam sebuah organisasi.

### 2.3.5 Indikator Kinerja

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 kinerja menurut Robbins (2018) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Menurut Indriani (2019) indikator indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas dan efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian sebelumnya

Penelitian sebelumnya digunakan sebagai bahan referensi pada penelitian ini menggunakan topik dengan pembahasan atau variabel yang sama. Hal ini berguna untuk dijadikan referensi dalam menyusun kajian teori. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan bahan referensi pada penelitian ini yaitu :

**Tabel 2. 1** Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	GalihArga Nurcahya,F etty Poerwita Sary (2018) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. arah enviromental indonesia bag. surakarta	Disiplin kerja (X) kinerja karyawan (Y)	<p><b>Disiplin :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan kemampuan</li> <li>2. Tingkat kewaspadaan karyawan</li> <li>3. Kataatan pada standar kerja</li> <li>4. Ktaatan pada perturan kerja</li> <li>5. Etika kerja</li> </ol> <p><b>Kinerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. kuantitas pekerjaan</li> <li>2. Kualitas pekerjaan</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kemampuan kerja sama</li> </ol>	Analisis data yang dipakai adalah analisis deskriptif dan Analisis Regresi Linier Sederhana	Melalui perhitungan Uji parsial (Uji t) diperoleh kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia dengan arah yang positif. Hal ini berarti Disiplin Kerja memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan.
2	Kelana Sri Hafidah, Farida Gustini (2021) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit dalam masa pandemi covid 19	Disiplin kerja (X) kinerja karyawan (Y)	<p><b>Disiplin kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu</li> <li>2. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Perusahaan</li> <li>3. Taat terhadap aturan melakukan pekerjaan</li> <li>4. Taat terhadap aturan perusahaan</li> </ol> <p><b>Kinerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. target</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Waktu</li> <li>4. Taat asas</li> </ol>	Metode analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana .	Terdapat pengaruh dengan besar pengaruhnya 14,4 % yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit X selama pandemi covid 19 dengan nilai $p \text{ value} \leq \alpha (0,001 \leq 0,05)$
3	Tegar Bintang Damar Panuluh,	Disiplin kerja (X) kinerja	<p><b>Disiplin kerja :</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. tujuan dan kemampuan</li> </ol>	Metode yang digunakan adalah	Berdasarkan hasil uji-t menggunakan bantuan software SPSS 23

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Alini Gilang, S.H., M.M. (2019) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. asuransi ramayana bandung	karyawan (Y)	2. Teladan pemimpin 3. Waskat 4. Balas jasa 5. Ketegasan 6. Keadilan 7. Sanksi hukuman 8. Hubungan kemanusiaan <b>Kinerja karyawan:</b> 1.kualitas 2. Ketepatan waktu 3. Komitmen kerja 4. Kualitas 5. Kemandirian 6. Efektivitas	Analisis deskriptif dan kuantitatif	menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung $(6,453) > t\text{-tabel}$ $(2,048)$ , maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Ramayana Bandung. Hasil pengolahan dan analisis data berdasarkan perhitungan koefisien determinasi telah menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X) memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 59,8%, yang menunjukkan bahwa terhadap beberapa variabel lain yang ikut mempengaruhi Kinerja Karyawan yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini sebesar 40,2%
4	Dheo Farhan Nugraha	Disiplin kerja (X) kinerja	<b>Disiplin :</b> 1.datang dan pulang tepat waktu	Penelitian bersifat deskriptif	Berdasarkan pada hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Tambunan, Alex Winarno (2019) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan provinsi DKI Jakarta	karyawan (Y)	2. Mengerjakan pekerjaan dengan baik 3. Mematuhi peraturan dan norma norma sosial <b>Kinerja :</b> 1.kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3.Kemandirian 4. Inisiatif 5. Adaptasi 6. Kerja sama	dan kuantitatif kasual.	terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi DKI Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
5	Cantika Afrizya Nugraha, Fetty Poerwita Sari (2020) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Infomedia solusi humanika bandung divisi inbound call center	Disiplin kerja (X) kinerja karyawan (Y)	<b>Disiplin kerja : 1.</b> Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan  <b>Kinerja karyawan :</b> 1.Quality 2.Quantity 3.Timeliness 4.Cost-Effectiveness 5.Need for s	Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif , yaitu penelitian dengan filsafat positivism dengan menggunakan instrumen penelitian dan untuk	Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh dari instrument penelitian yaitu kuesioner terkait dengan disiplin kerja mendapatkan persentase sebesar 76,13% yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya disiplin kerja pada PT Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center sudah berjalan dengan baik.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			upervision 6. Interpersonal impact	pengujian hipotesis.	Selanjutnya, untuk kuesioner terkait kinerja karyawan mendapatkan persentase sebesar 76,70%. Artinya, kinerja karyawan PT Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center sudah berjalan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Perbedaan dan persamaan yang terdapat di penelitian terdahulu, yang pertama GalihArga Nurcahya, Fetty Poerwita Sary (2018) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta perbedaannya Indikator yang digunakan berbeda dan objek yang diteliti juga berbeda dan persamaannya memiliki variabel yang sama dan metode penelitian yang sama, judul Kelana Sri Hafidah, Farida Gustini (2021) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit dalam masa pandemi covid 19 perbedaannya memiliki indikator yang berbeda dan untuk persamaannya variabel yang diteliti sama menggunakan variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Judul Tegar Bintang Damar Panuluh, Alini Gilang, S.H., M.M. (2019) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. asuransi ramayana bandung perbedaannya indikator yang digunakan berbeda persamaannya variabel yang diteliti sama menggunakan variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, judul Dheo Farhan Nugraha Tambunan, Alex Winarno (2019) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor wilayah direktorat jenderal perbendaharaan provinsi DKI Jakarta perbedaannya indikator yang digunakan berbeda dan metodenya juga berbeda persamaannya variabel yang diteliti sama menggunakan variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, judul Cantika Afrizya Nugraha, Fetty Poerwita Sari (2020) pengaruh disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center perbedaannya indikator yang digunakan berbeda dan metode yang di gunakan kualitatif persamaannya variabel yang diteliti sama menggunakan variabel pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

#### **2.4.2 Kerangka berfikir**

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan kegiatan perusahaan. Tanpa dukungan sumber daya manusia perusahaan tidak akan mencapai target yang diinginkan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tercapainya perusahaan. Salah satu yang sangat berpengaruh dalam pencapaian perusahaan adalah kedisiplinan karyawannya

Disiplin adalah proses keinginan dan kesadaran serta mengikuti tata tertib perusahaan dalam mengikuti atau menerapkan norma dan standar perusahaan, baik secara individu maupun kelompok. Proses ini digunakan untuk memecahkan masalah kinerja perusahaan yang melibatkan manajer, proses ini digunakan sebagai alat komunikasi antara manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin dengan demikian merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

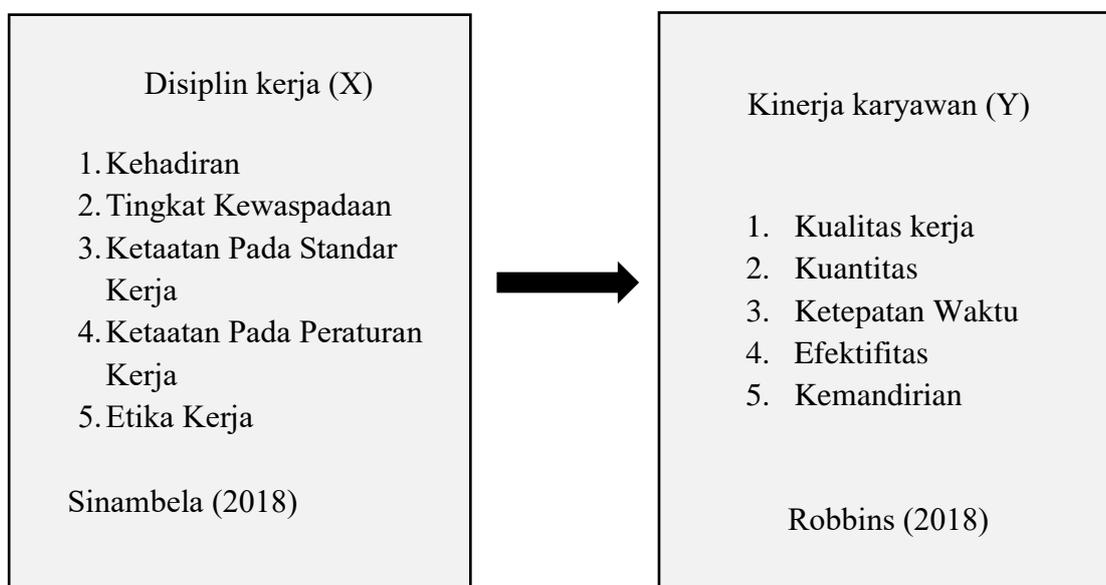
Menurut (Ramon, 2019), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, Sinambela (2018) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :1) Kehadiran, 2) Tingkat Kewaspadaan, 3) Ketaatan pada Standar Kerja, 4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, 5) Etika Kerja.

Dengan disiplinnya karyawan akan membuat kinerja karyawan semakin baik. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Indikator kinerja menurut Robbins (2018) 1) kualitas kerja, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektifitas, 5) kemandirian.

Pada PT. Antam Tbk Pongkor sub Bagian Mine Operation berdasarkan data yang didapatkan dan wawancara yang telah dilakukan dalam melakukan penelitian, terlihat dari data kehadiran karyawan yang setiap tahunnya tidak memenuhi target hari kerja yang di tentukan oleh perusahaan karena ketidakdisiplin karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan yang menurun. Seharusnya perusahaan dapat memperhatikan kedisiplinan karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Hal ini juga di buktikan oleh beberapa penelitian terdahulu. Seperti yang di jelaskan oleh Tegar Bintang Damar Panuluh, Alini Gilang, S.H., M.M. (2019), hasil penelitian ini Berdasarkan hasil uji-t menggunakan bantuan software SPSS 23 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Bandung . Galih Arga Nurcahya, Fetty Poerwita Sary (2018), hasil penelitian ini Melalui perhitungan Uji parsial (Uji t) diperoleh kesimpulan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arah Enviromental Indonesia dengan arah yang positif. Kelana Sri Hafidah, Farida Gustini (2021), hasil dari penelitian ini Terdapat pengaruh dengan besar pengaruhnya 14,4 % yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $p \text{ value} \leq \alpha$  ( $0,001 \leq 0,05$ ) di rumah sakit.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka model hubungan anatar variable dalam penelitian ini di gambarkan sebuah konstalasi penelitian sebagai berikut



**Gambar 2. 1** Konstelasi Penelitian

### 2.5 Hipotesis

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

- Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Antam Tbk Pongkor (sub bagian *mine operation*)

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan metode penelitian explanatory survey. yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dilakukan di PT. Antam Tbk Pongkor .

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

#### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Antam Tbk Pongkor. Dimana disiplin kerja sebagai variabel X (variabel independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (variabel dependen)

#### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis pada PT. Antam Tbk Pongkor. Data yang diperoleh dari respon individu yang di maksud adalah karyawan PT. Antam Tbk Pongkor bagian *mine operation* yang berjumlah 94 karyawan.

#### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan Aneka Tambang Pt. (Bantar Karet), Bantar Karet, Kec. Nanggung, Kabupaten Bogor, Jawa Barat

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

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

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu :

1. Data Kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey melalui wawancara dan penyebaran kuesioner atau angket. Selain survey data kualitatif juga didapatkan melalui observasi secara langsung pada lokasi penelitian.
2. Data Kuantitatif yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka mengenai data karyawan pada lokasi penelitian.

#### **3.3.2 Sumber Data Penelitian**

Sumber data penelitian Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama). Diperoleh dengan membagikan kuesioner, wawancara, dan observasi secara langsung kepada para pegawai untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Data Sekunder

Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, jurnal, dan data-data untuk mendukung penelitian ini.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti. Berdasarkan definisi tersebut maka dapat dikatakan bahwa operasionalisasi variabel adalah konsep yang dapat berbentuk apa saja untuk dipelajari dan diuji secara langsung sehingga akan memperoleh informasi sebagai kesimpulannya.

**Tabel 3. 1** Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja	Kehadiran	1. Datang tepat waktu 2. Mengisi daftar hadir 3. Menerima konsekuensi ketidakhadiran	Interval
	Tingkat Kewaspadaan	1. Ketelitian dalam pekerjaan 2. Mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien 3. Berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan	Interval
	Ketaatan Pada Standar Kerja	1. Memakai pakaian dan peralatan dengan safety 2. Mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan 3. Menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut	Interval
	Ketaatan Pada Peraturan kerja	1. Taat pada peraturan yang sudah di tetapkan	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		2. Siap menerima sanksi apabila tidak menaati peraturan 3. Mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja	
	Etika Bekerja	1. Saling menghormati antar karyawan 2. Memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja 3. Kepatuhan terhadap norma yang berlaku	Interval
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	1. Tingkat meminimalkan kesalahan dalam bekerja 2. Tingkat mengutamakan standar mutu dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Tingkat dimana karyawan mengutamakan hasil daripada formalitas proses	Interval
	Kuantitas	1. Efisiensi waktu dalam bekerja 2. Pencapaian target produksi 3. Kesesuaian hasil dengan rencana perusahaan	Interval
	Ketepatan waktu	1. Bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan 2. Mematuhi peraturan jam kerja yang ditentukan 3. Menggunakan waktu dengan baik	Interval
	Efektifitas	1. Tingkat kreatifitas karyawan dalam pekerjaan 2. Tingkat kompetensi antar karyawan sangat tinggi 3. Tingkat kewajiban yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas	Interval
	Kemandirian	1. Mandiri dalam menyelesaikan tugas 2. Memiliki kepercayaan diri	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		3. Kemampuan memahami setiap permasalahan kerja	

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki ciri dan sifat tertentu yang ditentukan dan disimpulkan oleh peneliti. Prosedur pengambilan sampel diperlukan apabila penulis melakukan penelitian pada suatu perusahaan dengan jumlah karyawan yang banyak. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. Antam Tbk Pongkor yang berjumlah 94 pada divisi Mine Operation. Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel diambil dari populasi yang ada dengan menggunakan rumus Slovin karena jumlah sampel harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak memerlukan tabel jumlah sampel tetapi dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Dimana :

$n$  = Jumlah sampel yang akan diambil

$N$  = Jumlah populasi yang diambil

$e$  = Tingkat signifikansi/error

jadi :

$$n = \frac{94}{1 + 94 (0,05)^2}$$

$$n = 76,113360$$

$$n = 76$$

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data. Metode pengumpulan data harus dilaksanakan dengan baik untuk mendapatkan informasi yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Berdasarkan metode pengambilan sampel di atas, data terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan data sekunder

### 1. Peneliti Lapangan

Pengumpulan data primer melalui observasi langsung atau pengamatan di PT Antam Tbk Pongkor. sebagai obyek penelitian. Tujuan dari studi lapangan ini adalah untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas dan akurat. adapun yang di peroleh meliputi :

#### 1. Wawancara

Interview (wawancara), yaitu. perolehan materi dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada orang-orang yang terkait dan berkepentingan dengan penelitian ini guna memberikan dan memperoleh informasi yang diperlukan sesuai dengan objek penelitian. Wawancara dilakukan dengan HRD dan kepala bagian produksi PT. Antam Tbk Pongkor.

#### 2. Observasi

Observasi yaitu Teknik pengumpulan data dengna mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu PT. Antam Tbk Pongkor

#### 3. Kuesioner

Kuesioner yaitu mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti. Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah skala likert dalam menghitung bobot setiap pertanyaan. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut

**Tabel 3. 2** Skala rating perilaku disiplin kerja

Jawaban	Skor
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

*Sumber : sugiyono (2016)*

**Tabel 3. 3** Skala rating perilaku kinerja kerja

Jawaban	Skor
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Jarang	2
Tidak Pernah	1

*Sumber : sugiyono (2016)*

Nilai capaian responden penelitian ini menggunakan Tingkat capaian Responden (TCR)

**Tabel 3. 4** Rentang Skala TCR

No	Rentang Skala	TCR
1.	85%-100%	Sangat baik
2.	66%-84%	Baik
3.	51%-65%	Cukup
4.	36%-50%	Kurang baik
5.	0%-35%	Tidak baik

*Sumber : sugiyono (2012)*

## 2. Studi Kepustakaan

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Validitas dan uji Reliabilitas

##### 1. Uji validitas

Menurut Sugiyono (2019) validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu pengukur apa yang ingin diukur, uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner penelitian, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau dapat juga dengan nilai  $\text{chronbath } \alpha >$  standar kritis  $\alpha$ , maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2][n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Nilai koefisien korelasi antar X dan Y

$n$  = Jumlah Responden

$x$  = skor item kuesioner

$y$  = total skor item kuesioner

$\sum x^2$  = jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$  = jumlah kuadrat seluruh skor Y

Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat validitanya dilakukan dengan menggunakan software alat bantu program Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 26, sehingga dapat diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variabel bebas.

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2017) yaitu dengan membandingkan antara nilai  $r$  hitung dengan  $r_{tabel}$  dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan valid,
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen dikatakan tidak valid.

#### 1. Disiplin Kerja

**Tabel 3. 5** Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan	kesimpulan
1	0,471	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,555	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,644	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,824	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,824	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,736	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,827	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,804	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,619	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,481	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,564	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,744	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,811	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,681	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,664	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil table di atas pernyataan disiplin kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2.Kinerja Karyawan

**Tabel 3. 6** Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan	kesimpulan
1	0,716	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,724	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,743	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,853	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,785	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,546	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,655	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,525	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,667	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,726	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,711	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,729	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,515	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,545	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,648	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

**Sumber :** Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan hasil table di atas pernyataan kinerja karyawan didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2.Uji Reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah survey tersebut dapat memiliki ukuran yang konsisten atau tidak. Instrumen yang reliabel (kuesioner) berarti kemampuan mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Menurut Sugiyono (2019) berpendapat “ instrument yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama

Menurut Ghozali (2018) pengujian reliabilitas data dapat dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Koefisien reliabilitas  
 $k$  = Jumlah butir pertanyaan  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah variansi butir pertanyaan  
 $\sigma_1^2$  = variansi total

Kriteria penilaian terhadap koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. 7** Kriteria Penilaian Koefisien Alpha Cronbach

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

#### 1. Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

**Tabel 3. 8** Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.916	15

Sumber : Data Ouput SPSS 26

item pernyataan	cronbach's alpha	cronbach's alpha if item deleted	keterangan	kesimpulan
1	0,916	0,921	$\alpha > 0,6$	Reliabel
2	0,916	0,915	$\alpha > 0,6$	Reliabel
3	0,916	0,912	$\alpha > 0,6$	Reliabel
4	0,916	0,905	$\alpha > 0,6$	Reliabel
5	0,916	0,905	$\alpha > 0,6$	Reliabel
6	0,916	0,908	$\alpha > 0,6$	Reliabel
7	0,916	0,905	$\alpha > 0,6$	Reliabel
8	0,916	0,905	$\alpha > 0,6$	Reliabel
9	0,916	0,912	$\alpha > 0,6$	Reliabel
10	0,916	0,916	$\alpha > 0,6$	Reliabel
11	0,916	0,914	$\alpha > 0,6$	Reliabel
12	0,916	0,908	$\alpha > 0,6$	Reliabel
13	0,916	0,905	$\alpha > 0,6$	Reliabel
14	0,916	0,910	$\alpha > 0,6$	Reliabel
15	0,916	0,911	$\alpha > 0,6$	Reliabel

Sumber : Data Ouput SPSS 26

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas dapat diketahui hasil output SPSS 26 bahwa nilai cronbach's alpha sebesar  $0,916 > 0,6$  yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

**Tabel 3. 9** Uji reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	15

item pernyataan	cronbach's alpha	cronbach's alpha if item deleted	keterangan	kesimpulan
1	0,912	0,905	$\alpha > 0,6$	reliabel
2	0,912	0,904	$\alpha > 0,6$	reliabel
3	0,912	0,904	$\alpha > 0,6$	reliabel
4	0,912	0,899	$\alpha > 0,6$	reliabel
5	0,912	0,902	$\alpha > 0,6$	reliabel
6	0,912	0,911	$\alpha > 0,6$	reliabel
7	0,912	0,907	$\alpha > 0,6$	reliabel
8	0,912	0,913	$\alpha > 0,6$	reliabel
9	0,912	0,907	$\alpha > 0,6$	reliabel
10	0,912	0,904	$\alpha > 0,6$	reliabel
11	0,912	0,905	$\alpha > 0,6$	reliabel
12	0,912	0,904	$\alpha > 0,6$	reliabel
13	0,912	0,912	$\alpha > 0,6$	reliabel
14	0,912	0,912	$\alpha > 0,6$	reliabel
15	0,912	0,907	$\alpha > 0,6$	reliabel

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas dapat diketahui hasil output SPSS 26 bahwa nilai cronbach's alpha sebesar  $0,912 > 0,6$  yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel.

### 3.7.2 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) Analisis digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul mengenai Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk Pongkor. Penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau mengenai bidang tertentu.

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

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 10$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya. Analisis distribusi frekuensinya bisa diolah melalui SPSS untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti baik atau sebaliknya.

### 3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji hipotesis klasik bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut menyimpang dari asumsi klasik atau tidak. Untuk menguji penyimpangan dari asumsi klasik ini menggunakan metode berikut untuk mengujinya :

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal. Uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) yang termasuk dalam program SPSS dapat digunakan untuk menentukan apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Distribusi data dikatakan normal jika nilai signifikansi > 0,05. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat juga dilakukan dengan metode yang lebih handal yaitu dengan melihat normal probability plot.

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghazali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan yaitu :

- Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
  - Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas
- Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik plot seperti prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residual SRESID.

### 3.7.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan mencari nilai persamaan regresi. Menurut Sugiyono (2019) rumus analisis regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan	b = koefisien korelasi
Y = variabel terikat	x = nilai variabel bebas
a = konstan	

### 3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi pada intinya dapat mengukur seberapa jauh kemampuan mengenai model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar kemampuan model untuk menerangkan variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik variabel independen menjelaskan variabel dependen.

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

Keterangan :

KD	: Koefisien Determinasi
rs	: Koefisien Korelasi

### 3.7.6 Uji Hipotesis

Dalam menguji hipotesis ini untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja sebagai variabel independen (X) dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y). Berikut rumus menurut Sugiyono (2017):

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

Keterangan :

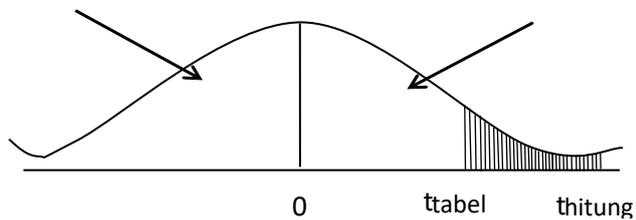
Th	= t hitung
r	= Nilai koefisien korelasi

$n$  = Jumlah sampel

- Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ , jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$
- Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Daerah penerimaan  $H_0$

Daerah penerimaan  $H_a$



**Gambar 3. 1** Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

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

#### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor**

Unit Bisnis Pertambangan Emas (UBPE) Pongkor adalah salah satu unit bisnis yang dimiliki oleh PT Aneka Tambang (PT Antam) (Persero), Tbk. yang bergerak dibidang pengelolaan sumber daya alam yakni emas dan perak, PT Antam Tbk. UBPE Pongkor berada di desa Bantar Karet, Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor dengan luas ijin usaha seluas 6.047 ha.

Dengan diawali kegiatan eksplorasi di Gunung Pongkor pada tahun 1974, kegiatan eksplorasi ini mengalami pasang surut dan sempat tertunda dari tahun 1983 sampai dengan 1988 dikarenakan kegiatan eksplorasi saat itu difokuskan di wilayah Cikotok. Pada tahun 1988 kegiatan eksplorasi kembali dilakukan di Gunung Pongkor sampai dengan 1991.

Studi kelayakan dan perencanaan tambang baru dapat dilaksanakan pada tahun 1992. Setelah diperoleh Kuasa Pertambangan Eksploitasi, maka pembangunan mulai dilakukan. Pembangunan pertama yang dilakukan adalah pembuatan jalan masuk dari Parempeng ke Pongkor sepanjang 12,5 km, pembangunan fisik pabrik dengan kapasitas produksi 2,5 ton bullion emas, serta pembuatan tailing dam. Pada tahun 1994 pabrik pengolahan emas dan bagian produksi tambang digabung menjadi satu unit produksi dengan nama Unit Pertambangan Emas (UPE) Pongkor. Tahun 1997 dilakukan pengembangan tambang di daerah Ciurug, penambangan di sini dilakukan dengan sistem mekanis. Pabrik yang kedua dibangun sehingga kapasitas produksi menjadi 5 ton bullion emas/tahun. Pada tahun 2000 sejalan dengan proses restrukturisasi PT Aneka Tambang, Tbk. Unit Pertambangan Emas Pongkor berubah menjadi Unit Bisnis Pertambangan Emas (UBPE) Pongkor.

Lokasi Daerah : Lokasi kegiatan Pertambangan PT Aneka Tambang Tbk UBPE Pongkor terletak di daerah kampung Sorongan, Desa Bantar Karet, Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat. Lokasi ini berjarak kurang lebih 54 km ke arah Barat Kota Bogor dan 110 km arah Barat Daya Kota Jakarta. Daerah ini dapat di tempuh dengan menggunakan jalan menuju sorongan beraspal dan dalam kondisi yang baik, waktu tempuh antara Bogor dengan Sorongan memerlukan waktu 2 jam.

Secara geografis lokasi kegiatan pertambangan terletak pada koordinat 6° 39' 38,582" LS dan 106° 33' 26,043" BT yang bertitik pada puncak Gunung Pongkor. Sedangkan batas Koordinat geografis KP Eksploitasi adalah 6° 41' 24,31" LS - 6° 45' 20,09" LS dan 106° 33' 42,2" BT - 106° 43' 45,5" BT. Batas Koordinat geografis KP Eksploitasi adalah 6° 22' 45,3" LS - 6° 48' 49,93" LS dan 106° 27' 29,2" BT - 106° 40' 34,1" BT.

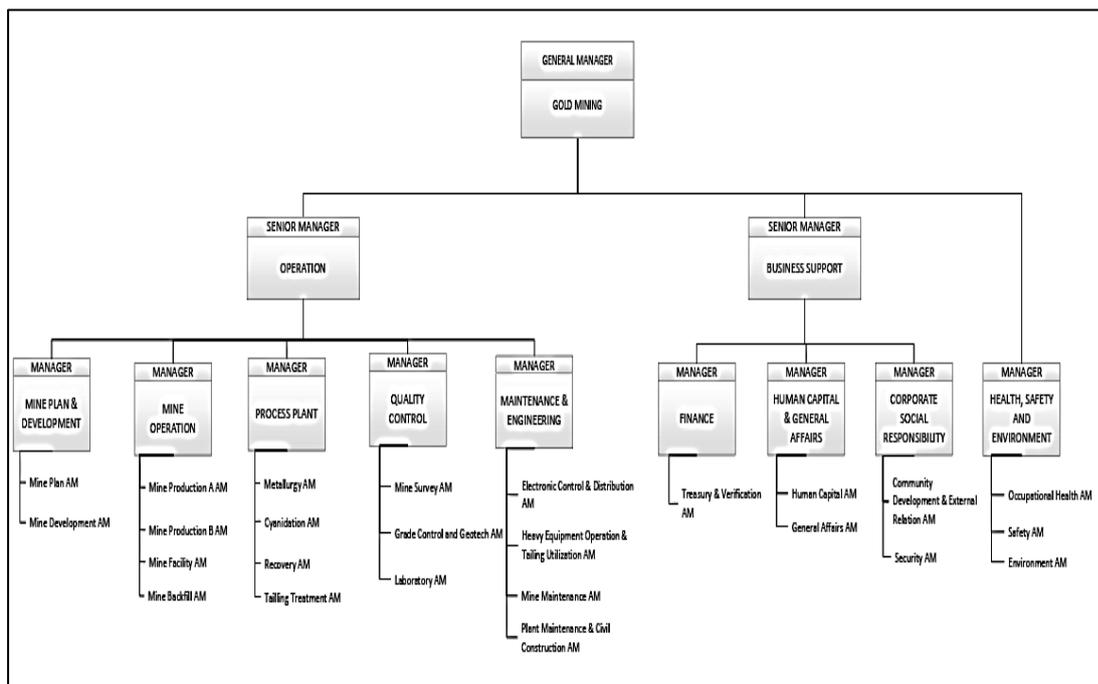
#### 4.1.2 Visi dan misi PT. Antam Tbk Pongkor

Visi merupakan suatu rangkaian kata yang didalamnya terdapat impian, cita-cita atau nilai dari suatu lembaga atau organisasi. Berikut ini visi dari PT. Antam Tbk UBPE Pongkor: “Menjadi Korporasi global terkemuka melalui diversifikasi dan integrasi usaha berbasis Sumber Daya Alam.”

Misi adalah suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh suatu lembaga atau instansi atau organisasi dengan tujuan bisa mencapai visi tersebut. Berikut ini misi dari Perusahaan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor:

1. Menghasilkan produk-produk berkualitas dengan memaksimalkan nilai tambah melalui praktik-praktik industri terbaik dan operasional yang unggul
2. Mengoptimalkan sumber daya dengan mengutamakan keberlanjutan, keselamatan kerja dan kelestarian lingkungan
3. Memaksimalkan nilai perusahaan bagi pemegang saham dan pemangku kepentingan
4. Meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan karyawan serta kemandirian ekonomi masyarakat disekitar wilayah operasi.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Berikut merupakan penjelasan mengenai struktur organisasi PT Antam Tbk UBPE Pongkor:

- 1) Organisasi dan Peran:
  - Unit Bisnis Pertambangan (UBP) Emas adalah suatu unit bisnis strategis yang menjadi bagian dari unsur operasi dalam organisasi perusahaan (PT ANTAM Tbk);
  - Peran UBP Emas adalah mengelola operasional usaha pertambangan emas berdasarkan prinsip-prinsip *good mining practice* untuk mencapai visi, misi dan strategi korporat agar menghasilkan nilai tambah bagi pemegang saham dan stakeholder perusahaan.
- 2) Pimpinan
  - UBP Emas dipimpin oleh *General Manager Gold Mining Business Unit*, yang selanjutnya disebut *General Manager*;
  - Untuk melaksanakan peran strategis, *General Manager* selaku pimpinan UBP Emas dibantu oleh:
    - a. *Operation Senior Manager*; dan
    - b. *Business Support Senior Manager*.
  - Untuk melaksanakan peran yang bersifat operasional dan pengelolaan kebijakan, *General Manager* dibantu oleh *Health, Safety, and Environment Manager*;
  - Untuk melaksanakan tugasnya *Operation Senior Manager* dibantu oleh:
    - a. *Mine Planning and Development Manager*;
    - b. *Mining Operation Manager*;
    - c. *Process Plant Manager*;
    - d. *Maintenance & Engineering Manager*; dan
    - e. *Quality Control Manager*.
  - Untuk melaksanakan tugas *Business Support Senior Manager* dibantu oleh:
    - a. *Finance Manager*;
    - b. *Human Capital & General Affairs Manager*; dan
    - c. *Corporate Social Responsibility Manager*.
- 3) Bagan struktur organisasi dan peran utama
  - Bagan struktur organisasi UBP Emas yang lengkap adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini;
  - Peran-peran utama dari Satuan Kerja dalam organisasi UBP Emas diuraikan sebagai berikut:
    - a. *General Manager* berperan menyusun strategi, kebijakan dan mengimplementasikan Rencana Kerja dan Anggaran Biaya sesuai rencana korporat melalui koordinasi, mengevaluasi kinerja organisasi, serta meningkatkan produktivitas di lingkungan organisasi UBP Emas secara berkelanjutan dalam rangka meningkatkan profit perusahaan;

- b. *Operation Division* berperan mengelola kegiatan penambangan, pengolahan, pemeliharaan, *engineering* dan pengawasan kualitas serta mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan tersebut;
  - c. *Business Support Division* berperan mengelola kegiatan keuangan, *human capital*, pengamanan wilayah UBP Emas, kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan, hubungan eksternal, layanan kesehatan dan pelayanan umum, serta mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan tersebut;
  - d. *Mine Planning and Development Bureau* berperan dalam mengelola kegiatan perencanaan dan pengembangan tambang bijih emas;
  - e. *Mining Operation Bureau* berperan dalam melaksanakan kegiatan operasional produksi tambang bijih emas dan sarana pendukungnya;
  - f. *Process Plant Bureau* berperan mengolah bijih emas untuk dijadikan bullion, yang terdiri dari proses pengolahan tambang, sianidasi, *recovery* dan pengolahan limbah;
  - g. *Maintenance & Engineering Bureau* berperan mengelola kegiatan di bidang kelistrikan, operasi peralatan dan bengkel umum, pemeliharaan tambang, pemeliharaan pabrik, mengkaji teknologi yang dipakai untuk mengadakan efisiensi dalam bidang teknik serta berperan dalam mengelola pemanfaatan limbah agar dapat lebih bermanfaat;
  - h. *Quality Control Bureau* berperan dalam hal pengukuran tambang, pengawasan kadar bijih emas dan geoteknik, dan penyelenggaraan laboratorium;
  - i. *Finance Bureau* berperan dalam pengelolaan *Treasury & Verification* serta membantu dalam mengkoordinasikan kegiatan fungsi keuangan lainnya yang tersentralisasi ke kantor pusat demi mendukung kelancaran operasional di UBP Emas;
  - j. *Human Capital & General Affairs Bureau* berperan merekrut, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku guna menunjang implementasi visi, misi dan strategi, internalisasi nilai-nilai perusahaan sesuai dengan kebutuhan bisnis, serta mengelola pelayanan umum di UBP Emas;
  - k. *Health, Safety and Environment Bureau* berperan mengelola aspek kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan pertambangan di wilayah UBP Emas; dan
  - l. *Corporate Social Responsibility Manager Bureau* berperan melaksanakan pembinaan terhadap masyarakat di sekitar wilayah operasi penambangan, menjaga hubungan baik dengan *stakeholder eksternal* dan mengelola kegiatan pengamanan di lingkungan UBP Emas.
- 4) Pertanggungjawaban (jalur Komando) dan jalur koordinasi
- a. *General Manager* bertanggung jawab kepada Direksi PT ANTAM Tbk melalui Direktur Operasi dan Produksi;

- b. *Operation Senior Manager; Business Support Senior Manager; dan Health, Safety and Environment Manager*, bertanggung jawab langsung kepada *General Manager*;
- c. *Mine Planning and Development Manager; Mining Operation Manager; Process Plant Manager; Maintenance & Engineering Manager; dan Quality Control Manager* bertanggung jawab langsung kepada *Operation Senior Manager*;
- d. *Finance Manager; Human Capital & General Affairs Manager; Corporate Social Responsibility Manager*, bertanggung jawab langsung kepada *Business Support Senior Manager*;
- e. Terkait dengan *alignment* korporasi PT ANTAM Tbk, maka seluruh kebijakan dan sistem yang berlaku pada Divisi dan Bureau di UBP Emas harus dikoordinasikan dengan Divisi terkait di Kantor Pusat PT ANTAM, Tbk.

#### 4.2 Profil Responden

Dalam Penelitian Ini, Penulis Menggunakan Kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan di Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk Pongkor. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 76 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

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

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sub Bagian *Mine Operation*:

**Tabel 4. 1** karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	76 Orang	100
Perempuan	0 Orang	-
Jumlah	76 Orang	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023



**Gambar 4. 2** Jenis kelamin Responden

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan sejumlah 76 karyawan. Hal ini menunjukkan responden laki laki sebanyak 76 dengan presentase 100%.

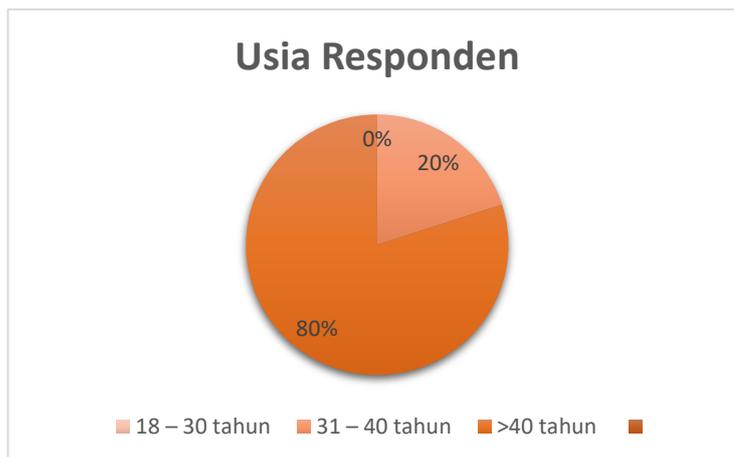
## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan usia karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sub Bagian Mine Operation:

**Tabel 4. 2** karakteristik berdasarkan usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
18 – 30 tahun	0 Orang	-
31 – 40 tahun	15 Orang	20
>40 Tahun	61 Orang	80
Jumlah	76 Orang	100

**Sumber :** Data Primer, Diolah 2023



**Gambar 4. 3** Usia Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan usia 18-30 tahun tidak ada, 31-40 tahun sebanyak 15 orang dengan presentase 20%, dan usia >40 tahun sebanyak 61 orang dengan presentase 80%. Dengan demikian dapat disimpulkan responden yang mendominasi yaitu pada rentan usia >40 tahun sebanyak 61 orang dengan presentase 80%.

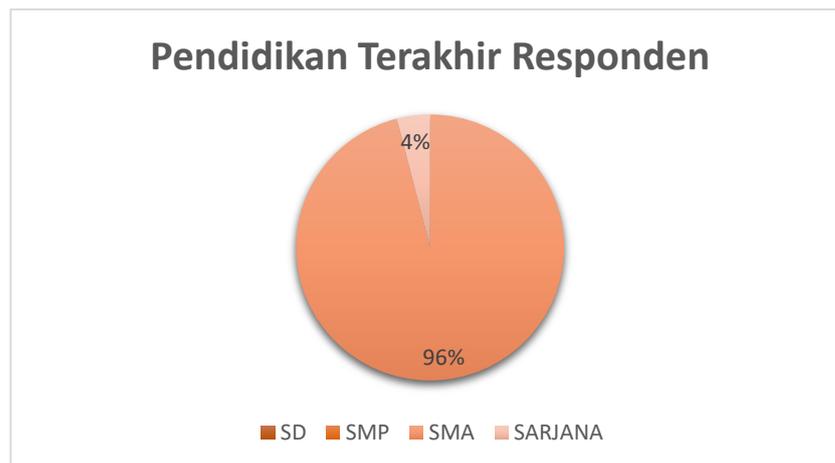
### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sub Bagian Mine Operation:

**Tabel 4. 3** karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
SD	0 Orang	-
SMP	0 Orang	-
SMA	73 Orang	96%
Sarjana	3 Orang	4%
Jumlah	76 Orang	100%

Sumber : Data Primer, Diolah 2023



**Gambar 4. 4** Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan jenjang Pendidikan SD sebanyak 0 orang, SMP sebanyak 0 orang, SMA/SMK sebanyak 73 orang dengan presentase 96%, dan sarjana sebanyak 3 orang dengan presentase 4%. Dengan demikian dapat disimpulkan reponden yang mendominasi sebagian besar adalah berjenjang pendidikan SMA/SMK.

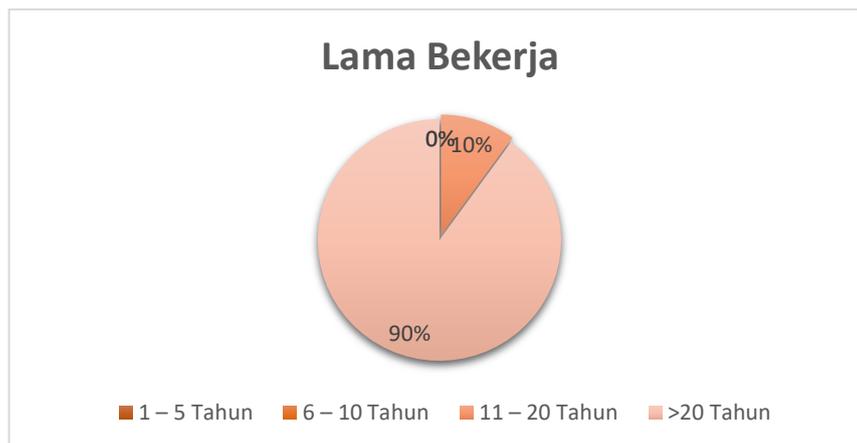
#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sub Bagian Mine Operation:

**Tabel 4. 4** Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	0 Orang	-
6 – 10 Tahun	0 Orang	-
11 – 20 Tahun	8 Orang	10%
>20 Tahun	69 Orang	90%
Jumlah	76 Orang	100%

**Sumber :** Data Primer, Diolah 2023



**Gambar 4.5** Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 0 orang, 6-10 tahun sebanyak 0 orang, 11-20 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 10%, dan >20 tahun sebanyak 69 orang dengan presentase 90%. Dengan demikian dapat disimpulkan yang mendominasi adalah karyawan yang lama kerjanya >20 tahun sebanyak 69 orang dengan presentase 90%.

### 4.3 Analisis Data

#### 4.3.1 Uji validitas dan Reliabilitas

##### 1. Uji validitas

Penulis melakukan penyebaran kuesioner pada 76 responden untuk di uji validitas.

##### 1. Disiplin Kerja

**Tabel 4.5** Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	keterangan	kesimpulan
1	0,623	0,225	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
2	0,610	0,225	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
3	0,756	0,225	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
4	0,690	0,225	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
5	0,786	0,225	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
6	0,604	0,225	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
7	0,791	0,225	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
8	0,801	0,225	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
9	0,725	0,225	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
10	0,720	0,225	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
11	0,706	0,225	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
12	0,764	0,225	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid
13	0,723	0,225	r <sub>hitung</sub> > r <sub>tabel</sub>	Valid

14	0,733	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,783	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil table di atas pernyataan disiplin kerja didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2. Kinerja karyawan

**Tabel 4. 6 Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	keterangan	kesimpulan
1	0,552	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,509	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,548	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,794	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,768	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,606	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,789	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,719	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,780	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,745	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,709	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,678	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,568	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,621	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,645	0,225	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil table di atas pernyataan kinerja karyawan didapatkan hasil seluruh pernyataan pada disiplin kerja yang berjumlah 15 pernyataan dikatakan valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

## 2. Uji reliabilitas

Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah survey tersebut dapat memiliki ukuran yang konsisten atau tidak. Instrumen yang reliabel (kuesioner) berarti kemampuan mengungkapkan data yang dapat dipercaya.

## 1. Disiplin kerja

**Tabel 4. 7** Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	15

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
1	0,934	0,933	$\alpha > 0,6$	Reliabel
2	0,934	0,933	$\alpha > 0,6$	Reliabel
3	0,934	0,929	$\alpha > 0,6$	Reliabel
4	0,934	0,931	$\alpha > 0,6$	Reliabel
5	0,934	0,928	$\alpha > 0,6$	Reliabel
6	0,934	0,933	$\alpha > 0,6$	Reliabel
7	0,934	0,928	$\alpha > 0,6$	Reliabel
8	0,934	0,928	$\alpha > 0,6$	Reliabel
9	0,934	0,93	$\alpha > 0,6$	Reliabel
10	0,934	0,93	$\alpha > 0,6$	Reliabel
11	0,934	0,931	$\alpha > 0,6$	Reliabel
12	0,934	0,929	$\alpha > 0,6$	Reliabel
13	0,934	0,93	$\alpha > 0,6$	Reliabel
14	0,934	0,93	$\alpha > 0,6$	Reliabel
15	0,934	0,928	$\alpha > 0,6$	Reliabel

Sumber : Data Output spss 26

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas dapat diketahui hasil output SPSS 26 bahwa nilai cronbach's alpha sebesar  $0,934 > 0,6$  yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel.

## 2. Kinerja karyawan

Tabel uji reliabilitas disiplin kerja

**Tabel 4. 8** Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	15

Item Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Keterangan	Kesimpulan
1	0,912	0,910	$\alpha > 0,6$	Reliabel
2	0,912	0,912	$\alpha > 0,6$	Reliabel
3	0,912	0,911	$\alpha > 0,6$	Reliabel
4	0,912	0,902	$\alpha > 0,6$	Reliabel
5	0,912	0,903	$\alpha > 0,6$	Reliabel
6	0,912	0,909	$\alpha > 0,6$	Reliabel
7	0,912	0,902	$\alpha > 0,6$	Reliabel
8	0,912	0,904	$\alpha > 0,6$	Reliabel
9	0,912	0,902	$\alpha > 0,6$	Reliabel
10	0,912	0,903	$\alpha > 0,6$	Reliabel
11	0,912	0,905	$\alpha > 0,6$	Reliabel
12	0,912	0,906	$\alpha > 0,6$	Reliabel
13	0,912	0,911	$\alpha > 0,6$	Reliabel
14	0,912	0,909	$\alpha > 0,6$	Reliabel
15	0,912	0,907	$\alpha > 0,6$	Reliabel

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas dapat diketahui hasil output SPSS 26 bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0,912 > 0,6 yang artinya pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel.

#### 4.4 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja Dan Kinerja PT. Antam Tbk Pongkor Bagian Mine Operation

##### 4.4.1 Disiplin Kerja Pada PT. Antam Tbk Pongkor Bagian Mine Operation

untuk mengetahui sejauh mana disiplin kerja karyawan PT. Antam Tbk Pongkor, maka dapat dilihat tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 76 responden hasil diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini:

#### 1. Kehadiran

Tabel 4.9 "Karyawan Datang Tepat Waktu Sesuai Jam Kerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	15	75	19,74
Sering	4	43	172	56,58

Kadang-kadang	3	17	51	22,37
Jarang	2	1	0	1,32
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	298	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 4 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 17 orang, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{298}{380} \times 100\% = 77,8\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya datang tepat waktu sesuai jam kerja” dalam kategori baik dengan nilai presentase 77,8% .

**Tabel 4. 10** “Karyawan Mengisi Daftar Hadir Dahulu Sebelum Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	30	150	39,47
Sering	4	43	172	56,57
Kadang-kadang	3	2	3	2,63
Jarang	2	1	2	1,31
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	327	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 30 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 43 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{327}{380} \times 100\% = 86,1\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 86,1%

**Tabel 4. 11** “Karyawan Menerima Konsekuensi Atas Ketidakhadiran”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	16	80	21,05
Sering	4	46	184	60,52
Kadang-kadang	3	13	39	17,10
Jarang	2	1	2	1,31

Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	305	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 16 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 46 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{327}{380} \times 100\% = 80,2\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya menerima konsekuensi atas ketidakhadiran” dalam kategori baik dengan nilai presentase 80,2%

## 2. Tingkat Kewaspadaan

**Tabel 4. 12** “Karyawan Teliti Saat Melakukan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	28	140	36,84
Sering	4	43	172	56,57
Kadang-kadang	3	4	12	5,26
Jarang	2	1	2	1,31
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	326	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 28 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 43 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{326}{380} \times 100\% = 85,7\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya teliti saat melakukan pekerjaan” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 85,7%

**Tabel 4. 13** “Karyawan Melakukan Pekerjaan Secara Efektif Dan Efisien”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	19	95	25
Sering	4	41	164	53,94
Kadang-kadang	3	15	45	19,73
jarang	2	1	2	1,31
Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	76	306	100
--------	----	-----	-----

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 41 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{306}{380} \times 100\% = 80,5\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien” dalam kategori baik dengan nilai presentase 80,5%

**Tabel 4. 14** “Karyawan Berhati Hati Dalam Melakukan Pekerjaan Dan Mengerjakan Sesuai Aturan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	38	190	50,66
Sering	4	36	140	46,66
Kadang-kadang	3	1	3	1,33
Jarang	2	1	2	1,33
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		75	339	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 38 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 36 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{339}{380} \times 100\% = 89,21\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya berhati hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 89,21%

### 3. Ketaatan Pada Standar Kerja

**Tabel 4. 15** “Karyawan Memakai Pakaian Dan Peralatan Dengan Safety”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	26	130	34,21
Sering	4	38	152	50
Kadang-kadang	3	10	30	13,15
jarang	2	2	4	2,63

Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	316	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 26 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 38 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 orang, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{316}{380} \times 100\% = 83,1\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya memakai pakaian dan peralatan dengan safety” dalam kategori baik dengan nilai presentase 83,1%

**Tabel 4. 16** “Karyawan Mampu Menggunakan Peralatan Dengan Baik Sesuai Standar Yang Di Berikan Oleh Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	30	150	39,47
Sering	4	38	152	50
Kadang-kadang	3	7	21	9,21
Jarang	2	1	2	1,31
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	325	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 30 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 38 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{325}{380} \times 100\% = 85,5\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya mampu menggunakan peralatan dengan baik sesuai standar yang di berikan oleh perusahaan” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 85,5%

**Tabel 4. 17** “Karyawan Menerima Sanksi Atas Kelalaian Apabila Tidak Memakai Atribut”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	24	120	31,57
Sering	4	43	172	56,57
Kadang-kadang	3	7	21	9,21
Jarang	2	2	4	2,63
Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	76	317	100
--------	----	-----	-----

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 43 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{317}{380} \times 100\% = 83,4\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut” dalam kategori baik dengan nilai presentase 83,4%

#### 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

**Tabel 4. 18** “Karyawan Taat Pada Peraturan Yang Sudah Di Tetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	21	105	27,63
Sering	4	46	184	60,52
Kadang-kadang	3	7	21	9,21
Jarang	2	2	4	2,63
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	314	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 46 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{314}{380} \times 100\% = 82,6\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya taat pada peraturan yang sudah di tetapkan” dalam kategori baik dengan nilai presentase 82,6%

**Tabel 4. 19** “Karyawan Siap Menerima Sanksi Bila Tidak Menaati Peraturan Yang Sudah Ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	24	120	31,57
Sering	4	42	168	55,26
Kadang-kadang	3	8	24	10,52

Jarang	2	2	4	2,63
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	316	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 24 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 42 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 orang, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{316}{380} \times 100\% = 83,1\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan” dalam kategori baik dengan nilai presentase 83,1%

**Tabel 4. 20** “Karyawan Mampu Bekerja Sama Dengan Baik Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	19	95	25
Sering	4	41	164	53,94
Kadang-kadang	3	15	45	19,73
Jarang	2	1	2	1,31
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	306	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 19 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 41 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{306}{380} \times 100\% = 80,5\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya mampu bekerja sama dengan baik dalam bekerja” dalam kategori baik dengan nilai presentase 80,5%

## 5. Etika Kerja

**Tabel 4. 21** “Karyawan Menghormati Antar Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	25	125	32,89
Sering	4	37	148	48,68
Kadang-kadang	3	13	39	17,10
jarang	2	1	2	1,31

Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	314	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 25 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 37 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{314}{380} \times 100\% = 82,6\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya menghormati antar karyawan” dalam kategori baik dengan nilai presentase 82,6%

**Tabel 4. 22** “Karyawan Memiliki Kepribadian Yang Baik Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	32	160	42,10
Sering	4	30	120	39,47
Kadang-kadang	3	13	39	17,10
Jarang	2	1	2	1,31
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	321	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 30 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{321}{380} \times 100\% = 84,4\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja” dalam kategori baik dengan nilai presentase 84,4%

**Tabel 4. 23** “Karyawan Patuh Terhadap Norma Yang Berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	30	150	39,47
Sering	4	38	152	50
Kadang-kadang	3	7	21	9,21
Jarang	2	1	2	1,31
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	325	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 30 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 38 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{325}{380} \times 100\% = 85,5\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “saya patuh terhadap norma yang berlaku” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 85,5%.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (disiplin kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut

**Tabel 4. 24** Disitribusi Frekuensi

<b>Statistics</b>		
TOTAL		
N	Valid	76
	Missing	0
Mean		62.6316
Std. Error of Mean		.85775
Median		61.0000
Mode		60.00
Std. Deviation		7.47769
Variance		55.916
Range		45.00
Minimum		30.00
Maximum		75.00
Sum		4760.00

**Sumber :** Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata rata disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang dapat di jawab rata-ratanya adalah sebesar 62,63 dengan range 45 dan total skor 4.760. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Skor teoritis :

$$= \frac{\text{Skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

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

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa rata-rata empiric sebesar 62,63 dan skor teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $62,63 > 45$ . Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas instrument variabel disiplin kerja pada PT. Antam Tbk Pongkor bagian mine operation baik .

**Tabel 4. 25** hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja

NO	PERTANYAAN	TANGGAPAN RESPONDEN	RATA-RATA PERINDIKATOR
<b>KEHADIRAN</b>			
1.	Karyawan Datang Tepat Waktu Sesuai Jam Kerja	77,8	81,37
2.	Karyawan Mengisi Daftar Hadir Terlebih Dahulu Sebelum Bekerja	86,1	
3.	Karyawamenerima Konsekuensi Atas Ketidak Hadiran	80,2	
<b>TINGKAT KEWASPADAAN</b>			
4.	Karyawan Teliti Saat Melakukan Pekerjaan	85,7	85,14
5.	Karyawan Selalu Meakukan Pekerjaan Secara Efektif dan efisien	80,5	
6.	Karyawan berhati hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan	89,21	
<b>KETAATAN PADA STANDAR KERJA</b>			
7.	Karyawan memakai pakaian dan peralatan dengan safety	83,1	84,00
8.	Karyawan mampu menggunakan peralatan dengan baik sesuai standar yang di berikan oleh perusahaan	85,5	
9.	Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut	83,4	
<b>KETAATAN PADA PERATURAN KERJA</b>			
10.	Karyawan taat pada peraturan yang sudah di tetapkan	82,6	82,07

11.	Karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan yang sudah ditetapkan	83,1	
12.	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik dalam bekerja	80,5	
<b>ETIKA KERJA</b>			
13.	Karyawan menghormati antar karyawan	82,6	84,17
14.	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja	84,4	
15.	Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku	85,5	
Rata- Rata		82,98	

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan Hasil Rekapitulasi dari rata-rata nilai pada setiap indikator diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 82,98%, disimpulkan bahwa disiplin kerja Karyawan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk Pongkor sangat baik. Dapat dilihat bahwa indikator terendah berada pada indikator kehadiran dengan nilai persentase 81,37%, sedangkan nilai tertinggi yaitu pada indikator tingkat kewaspadaan dengan persentase nilai sebesar 89,21%. Untuk nilai terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan pada PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*). Sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

#### 4.4.2 Kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk Pongkor

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan PT. Antam Tbk Pongkor, maka dapat dilihat tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 76 responden hasil diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini:

##### 1. Kualitas

**Tabel 4. 26** “Karyawan Dapat Melaksanakan Pekerjaan Yang Ditugaskan Dengan Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	42	210	55,26
Sering	4	34	136	44,73
Kadang-kadang	3	0	0	0
Jarang	2	0	0	0

Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	346	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 42 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 34 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{346}{380} \times 100\% = 91,1 \%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “ karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 91,1%

**Tabel 4. 27** “Karyawan Mampu Melaksanakan Pekerjaan Yang Diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	36	180	47,36
Sering	4	40	160	52,63
Kadang-kadang	3	0	0	0
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	340	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 36 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 40 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{340}{380} \times 100\% = 89,4\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 89,4%

**Tabel 4. 28** “Karyawan Diberikan Kesempatan Untuk Memperbaiki Kesalahan Yang Telah Diperbuat Dalam Melaksanakan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	41	205	53,94
Sering	4	34	136	44,73
Kadang-kadang	3	1	3	1,31
Jarang	2	0	0	0

Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	344	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 41 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 34 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{340}{380} \times 100\% = 90,5\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan pekerjaan” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 90,5%

## 2. Kuantitas

**Tabel 4. 29** “Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	29	145	38,15
Sering	4	45	180	59,21
Kadang-kadang	3	2	6	2,63
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	331	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 29 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 45 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{331}{380} \times 100\% = 87,1\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 87,1%

**Tabel 4. 30** “Karyawan Menghasilkan Pekerjaan Sesuai Target Yang Telah Ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	28	140	36,84
Sering	4	46	184	60,52
Kadang-kadang	3	2	6	2,63

Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	330	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 28 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 46 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{330}{380} \times 100\% = 86,4\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 86,4%

**Tabel 4. 31** “Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan Dengan Target Yang Telah Ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	34	170	44,73
Sering	4	41	164	53,94
Kadang-kadang	3	1	0	1,31
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	334	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 34 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 41 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{334}{380} \times 100\% = 87,8\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan target yang telah ditentukan” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 87,8%

### 3. Ketepatan Waktu

**Tabel 4. 32** “Karyawan Selalu Masuk Dan Pulang Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	28	140	36,84
Sering	4	44	176	57,89
Kadang-kadang	3	4	12	5,26

Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	328	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 28 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 44 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{328}{380} \times 100\% = 86,3\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan selalu masuk dan pulang tepat waktu” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 86,3%

**Tabel 4. 33** “Karyawan Tidak Pernah Meninggalakan Tempat Kerja Tanpa Izin”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	33	165	43,42
Sering	4	41	164	53,94
Kadang-kadang	3	2	6	2,63
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	335	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 33 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 41 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{335}{380} \times 100\% = 88,1\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan tidak pernah meninggalakan tempat kerja tanpa izin” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 88,1%

**Tabel 4. 34** “Karyawan Selalu Memaksimalkan Waktu Kerja Di Tempat Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	27	135	35,52
Sering	4	44	176	57,89
Kadang-kadang	3	5	15	6,57
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	326	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 27 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 44 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{326}{380} \times 100\% = 85,7\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja di tempat kerja” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 85,7 %

#### 4. Efektivitas

**Tabel 4. 35** “Karyawan Memanfaatkan Waktu Luang Di Kantor Untuk Hal Yang Bergun Abagi Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	34	170	44,73
Sering	4	41	164	53,94
Kadang-kadang	3	1	3	1,31
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	337	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 34 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 41 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 1 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{337}{380} \times 100\% = 88,6\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 88,6%.

**Tabel 4. 36** “Kemampuan Karyawan Melebihi Standar Kerja Yang Di Tetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	37	185	48,68
Sering	4	36	144	47,36
Kadang-kadang	3	3	9	3,94
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	338	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 37 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 36 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{338}{380} \times 100\% = 88,9\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “kemampuan karyawan melebihi standar kerja yang ditetapkan” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 88,9%

**Tabel 4. 37** “Karyawan Berusaha Dengan Lebih Keras Dari Pada Karyawan Lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	32	160	42,10
Sering	4	42	168	55,26
Kadang-kadang	3	2	6	2,63
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	334	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 32 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 42 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{334}{380} \times 100\% = 87,8\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 87,8%.

## 5. Kemandirian

**Tabel 4. 38** “Karyawan Mempunyai Inisiatif Melakukan Pekerjaan Tanpa Harus Menunggu Perintah Dari Pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	40	200	52,63
Sering	4	33	132	43,42
Kadang-kadang	3	3	9	3,94
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	341	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 40 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 33 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{341}{380} \times 100\% = 89,7\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 89,7%.

**Tabel 4. 39** “Karyawan Mampu Memilih Dan Melihat Masalah Dari Sudut Pandang Yang Berbeda Dari Karyawna Lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	35	175	46,05
Sering	4	37	148	48,68
Kadang-kadang	3	4	12	5,26
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	335	100

**Sumber :** Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 35 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 37 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{335}{380} \times 100\% = 88,1\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dari karyawna lain” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 88,1%

**Tabel 4. 40** “Karyawan Memliki Pengetahuan Yang Luas Dapat Membantu Karyawan Lain Dalam Mengambil Keputusan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	33	165	43,42
Sering	4	40	160	52,63
Kadang-kadang	3	3	9	3,94
Jarang	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		76	334	100

**Sumber :** Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 33 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 40 orang, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{334}{380} \times 100\% = 87,8\%$$

Total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan memiliki pengetahuan yang luas dapat membantu karyawan lain dalam mengambil keputusan” dalam kategori sangat baik dengan nilai presentase 87,8%.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (disiplin kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut

**Tabel 4. 41** Distribusi frekuensi

<b>Statistics</b>		
TOTAL		
N	Valid	76
	Missing	0
Mean		66.2632
Std. Error of Mean		.63089
Median		66.0000
Mode		60.00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		5.49998
Variance		30.250
Range		23.00
Minimum		52.00
Maximum		75.00
Sum		5036.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

**Sumber :** Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata rata disiplin kerja berdasarkan pernyataan yang dapat di jawab rata-ratanya adalah sebesar 66,26 dengan range 23 dan total skor 5.036. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Skor teoritis :

$$= \frac{\text{Skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

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

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa rata-rata empiric sebesar 66,26 dan skor teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $66,26 > 45$ . Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas instrument variabel disiplin kerja pada PT. Antam Tbk Pongkor bagian mine operation baik .

**Tabel 4. 42** Hasil Rata Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

	PERTANYAAN	TANGGAPAN RESPONDEN	RATA RATA PERINDIKATOR
<b>KUALITAS</b>			
1.	karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik	91,1	90,33
2.	karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan	89,4	
3.	karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan pekerjaan	90,5	
<b>KUANTITAS</b>			
4.	karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan	87,1	87,10
5.	karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan	86,4	
6.	karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan target yang telah ditentukan	87,8	
<b>KETEPATAN WAKTU</b>			
7.	karyawan selalu masuk dan pulang tepat waktu	86,3	86,70
8.	karyawan tidak pernah meninggalakan tempat kerja tanpa izin	88,1	

9.	karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja di tempat kerja	85,7	
<b>EFEKTIVITAS</b>			
10.	karyawan memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna abagi pekerjaan	88,6	88,43
11.	kemampuan karyawan melebihi standar kerja yang di tetapkan	88,9	
12.	karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain	87,8	
<b>KEMANDIRIAN</b>			
13.	karyawan mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	89,7	88,53
14.	karyawan mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dari karyawna lain	88,1	
15.	karyawan memiliki pengetahuan yang luas dapat membantu karyawan lain dalam mengambil keputusan	87,8	
Rata-Rata		88,22	

**Sumber :** Data Primer, Diolah 2023

Berdasarkan Hasil Rekapitulasi dari rata-rata nilai pada setiap indikator diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 88,22%, disimpulkan bahwa kinerja Karyawan di Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk Pongkor sangat baik. Dapat dilihat bahwa indikator terendah berada pada indikator ketepatan waktu dengan nilai persentase 86,70%, sedangkan nilai tertinggi yaitu pada indikator kualitas dengan persentase nilai sebesar 90,33%. Untuk nilai terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan pada PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*). Sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

## 4.5 Uji Asumsi Klasik

### 4.5.1 Uji Normalitas

**Tabel 4. 43** Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>			
	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.63446427
Most Extreme Differences	Absolute		.069
	Positive		.069
	Negative		-.051
Test Statistic			.069
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Output SPSS 26

Hasil Uji Normalitas menggunakan standar residual di atas, diperoleh nilai signifikan Kolmogorov sminov yaitu sebesar 0,200 angka Kolmogorov sminov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau  $\text{sig} > 0,05$ . Hal tersebut memnberikan gambaran bahwa data kedua variable berdisitribusi normal.

### 4.5.2 Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4. 44** Hasil Uji Heterokedastisitas

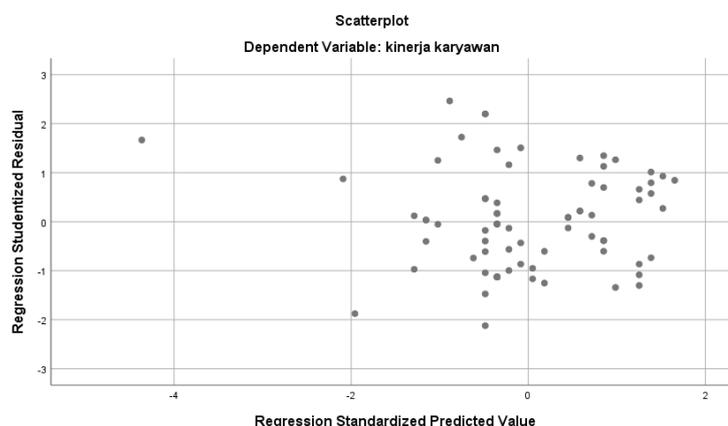
#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.052	2.605		2.707	.008
	Disiplin kerja	-.053	.041	-.147	-1.275	.206

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, diperoleh nilai signifikansi variable disiplin kerja yaitu sebesar 0,206. Karena angka signifikansi tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikansi 5% (0,05) atau  $0,206 > 0,05$ . Hal tersebut memberikan gambaran bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar 4. 6** Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas terlihat titik titik menyebar secara acak menandakan bahwa regresi yang digunakan baik dan tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.5.3 Uji Regresi Linear Sederhana

**Tabel 4. 45** Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.415	4.552		9.099	.000
	Disiplin kerja	.397	.072	.538	5.497	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan hasil nilainya sebesar 0,397. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat disiplin (X), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,397.

Karna nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dengan kinerja karyawan sehingga persamaan regresinya :

Model Regresi :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 41,415 + 0,397x$$

Pada tabel di atas memperhatikan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 41,415, koefisien variable disiplin kerja (X) sebesar 0,397 sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 41,415 + 0,397x$

Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar 41,415. Secara sistematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa disiplin kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan memiliki nilai 41,415.

#### 4.5.4 Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 46** Hasil Koefisien Determinasi

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 <sup>a</sup>	.290	.280	4.666

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

**Sumber :** Data Output SPSS 26

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,290 \times 100 \\ &= 29\% \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $r^2$  sebesar  $0,290 = 29\%$  ini berarti variable bebas (independent) disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap variable terikat (dependen) kinerja karyawan sebesar 29% sisanya 71% dipengaruhi oleh variable yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 4.5.5 Uji Hipotesis

**Tabel 4. 47** Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.415	4.552		9.099	.000
	Total Disiplin kerja	.397	.072	.538	5.497	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

**Sumber :** Data Output SPSS 26

Rumus untuk mencari nilai  $t_{\text{tabel}}$  adalah:

$$t_{\text{tabel}} = a/2 : n-k-1$$

$n$  = jumlah responden

$k$  = jumlah variabel bebas

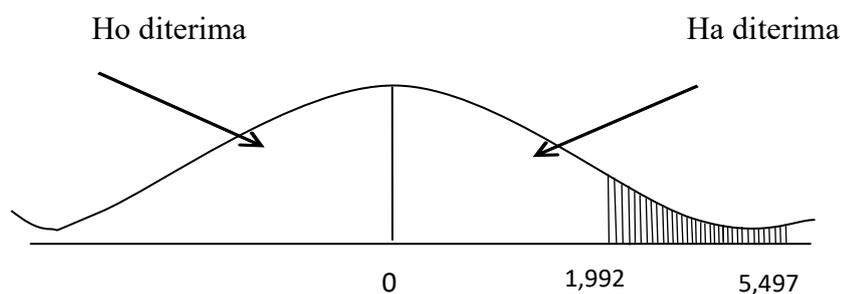
keterangan :

$$a = 0,05 \text{ (5\%)}$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,05/2 : 76 - 1 - 1$$

$$= 0,025 : 74$$

$$= 1,992$$



**Gambar 4. 7 Kurva Uji T**

Berdasarkan gambar di atas diketahui nilai  $t$  hitung sebesar 5,497 dan  $t$  tabel sebesar 1,992, maka  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $5,497 > 1,992$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat berpengaruh yang positif antara disiplin kerja ( $X$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Antam Tbk Pongkor bagian mine operation.

## 4.6 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

### 4.6.1 Disiplin Kerja PT. Antam Tbk Pongkor

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, dapat diketahui tanggapan responden mengenai disiplin kerja diperoleh rata-rata sebesar 82,98% indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator etika kerja dengan presentase sebesar 84,17%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kehadiran dengan presentase sebesar 81,37%. Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-2 yaitu Saya Mengisi Daftar Hadir Terlebih Dahulu Sebelum Bekerja 86,1%, sedangkan untuk sub indikator nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-1 yaitu saya datang tepat waktu sesuai jam kerja dengan presentase 77,8%.

### 4.6.2 Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk Pongkor

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, dapat diketahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai rata rata sebesar 88,22%. indikator yang memiliki nilai rata rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kualitas dengan presentase 90,33% sedangkan indikator yang memiliki nilai rata rata terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan presentase 86,70%. Untuk sub indikator dengan nilai tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dengan presentase sebesar 91,1%, sedangkan untuk sub indikator nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-9 yaitu karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja di tempat kerja dengan presentase 85,7%.

#### **4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk Pongkor bagian Mine Operation**

Berdasarkan uji normalitas nilai signifikansi Kolmogorov sminov yaitu sebesar 0,200 angka sig Kolmogorov sminov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan araf signifikansi 5% (0,05) atau  $\text{sig} > 0,05$ . Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variable berdistribusi normal.

Hasil uji heterokedastisitas, diperoleh nilai signifikansi variable disiplin kerja yaitu sebesar 0,206, karena angka signifikansi lebih tinggi dibandingkan nilai taraf signifikansi 5% (0,05) atau  $0,206 > 0,05$ . Hal tersebut memberikan gambaran bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana didapatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 41,415, koefisien variable disiplin kerja (X) adalah sebesar 0,397. Sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 41,415 + 0,397x$ . berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstanta 41,415. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat disiplin kerja bernilai 0. Maka kinerja karyawan memiliki nilai 41,415. selanjutnya nilai positif (0,397) mengembangkan bahwa arah hubungan variable disiplin kerja dan variable kinerja karyawan berjalan dengan searah. Dimana setiap ada kenaikan satu satuan variable disiplin kerja maka akan menyebabkan kenaikan variable kinerja karyawan sebesar 41,415.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif nilai  $R^2$  sebesar  $0,290 = 29\%$  ini berarti variable bebas (independent) disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (dependen) kinerja karyawan sebesar 29% dan sisanya 71% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Diketahui bahwa didapat  $t_{hitung}$  sebesar 5,497 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1,992 maka dipastikan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $5,497 > 1,992$ ) artinya  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Sehingga dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Antam Tbk Pongkor. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh Galih Agra Nurcahya, Fetty Poerwita (2018) dengan judul

“Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arah Enviromental Indonesia Bag. Surakarta” yang menunjukkan bahwa disiplin kerja secara berpengaruh terhadap kinerja kerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisis data tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk Pongkor bagian mine operation adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja karyawan pada PT. Antam Tbk pongkor dengan nilai rata-rata tanggapan responden dari lima indikator sebesar 82,98% sedangkan indikator tertinggi terdapat pada indikator tingkat kewaspadaan dengan nilai presentase sebesar 85,14%, sedangkan untuk nilai terendah ada pada indikator kehadiran dengan nilai presentase 81,37%.
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk pongkor dengan nilai rata-rata tanggapan responden dari lima indikator sebesar 88,22% sedangkan indikator tertinggi terdapat pada indikator kualitas dengan nilai presentase sebesar 90,33%, sedangkan untuk nilai terendah ada pada indikator ketepatan waktu dengan nilai presentase 81%.
3. Disiplin kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap PT. Antam Tbk Pongkor bagian mine operation yaitu sebesar 29% dan sisanya 71% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan melakukan uji hipotesis maka  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{table}$  ( $5,497 > 1,992$ ). Dengan demikian dalam hipotesis penelitian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dimana variabel disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap variabel kinerja karyawan PT. Antam Tbk Pongkor. Ini berarti bahwa semakin kondusif disiplin kerja seorang karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Demikian pula sebaliknya.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada PT. Antam Tbk Pongkor bagian mine operation terdapat kelemahan pada indikator kehadiran karyawan. Saran yang diberikan perusahaan bisa memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak disiplin agar para karyawan jera dan memperbaiki sikapnya terutama dalam hal kehadiran. Perusahaan pun bisa memberikan penghargaan kepada karyawan yang disiplin agar karyawan tersebut lebih termotivasi tersendiri dalam dirinya agar disiplin dalam bekerja.
2. Kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk Pongkor bagian Mine operation terdapat kelemahan pada indikator ketepatan waktu, Secara kualitas kerja atau tugas yang di selesaikan oleh karyawan seringkali tidak sesuai dengan target yang perusahaan telah tentukan. Perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada karyawan agar meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk Pongkor bagian mine operation.

3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih dalam lagi tentang disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja kerja agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Armstrong, M., & T. S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. USA: Kogan Page.
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Performance Leadership*. Kogan Page Publishers.
- Aziz, N. L. (2019). *Peminatan Kesehatan Lingkungan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun 2019*.
- Banzon-Librojo, L. A., Garabiles, M. R., & Alampay, L. P. (2017). Relations Between Harsh Discipline from Teachers, Perceived Teacher Support, and Bullying Victimization among High School Students. *Journal of Adolescence*, 57, 18–22. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2017.03.001>
- Edison, Emron, Imas Komariyah dan Yohny Anwar. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edison, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta*. Perspektif, XVI
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP Semarang.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Hamali, Arif Yusuf, (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia : Strategi pengelolaan karyawan*. Cetakan ketiga. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hameed, A. A., & A. K. (2018). Analyzing the Relationship between Intellectual Capital and Organizational Performance: A Study of Selected Private Banks in Kurdistan.
- International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 4(4).
- Heriyanto, T., Naser, J. A., & Setia, K. A. (2018). The Effect of Competence and Discipline. *Management and Economics Journal*, 2(3), 269–278
- Hasibuan, H. Malayu, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Kasmir. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI DAN PRAKTIK). Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Khoirinisa, K. S. (2019). Analysis Of Factors That Influence Work Discipline. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.
- Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Geotech Sistem Indonesia. *Moneter*, 5 (1), 99-104
- Muali, C., Ridwan, R., Huda, H., & Akbar, A. R. (2022). Improving Teacher Work Discipline in Madrasah Through Charismatic Leadership. *Al- Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 281–294.<https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i1.3302>
- Munadjat, B. M., Tumanggor, M., & Oktrima, B. (2019). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Subur Makmur Sentosa Cabang CikupaTangerang.*JURNALSeMaRaK*,2(1),6469.<https://doi.org/10.32493/smk.v2i1.2666>
- Ricardianto, Prasadja. (2018). “Human Capital Management”. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian. Edisi 1, CV Pustaka Setia. Bandung. Priansa, D. J. 2019. Pengembangan dan Pelatihan Sdm Perusahaan. Edisi 1, Simbiosis Rekatama Media. Bandung
- Rianti, W. (2020). Analisis Pengawasan Dalam Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Aliannisa Martapura. Universitas Islam Kalimantan Mab. Google Scholar
- Ramon, Z. (2019). Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada PT Escotama Handal Batam. 7(2): 48-55.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono, (2018), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: PT Alfabet
- Suwatno dan Priansa (2018). Manajemen Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, cetakan keenam, Penerbit : Alfabeta, Bandung

- Sudaryo, yoyo dan Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik. Yogyakarta:Andi
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Syafitra, G. P. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Lembang Kabupaten Bandung Barat. Perpustakaan. Google Scholar
- Sinambela, L. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- S. Sutarno, Y. Yenny, S. Supriyanto, D. Anggraini, and Z. Umar, "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi," J. Ilm. Maksitek, vol. 4, no. 2, 201
- Wirajaya, M. K., & Nuraini, N. (2019). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Ketidakterlengkapan Rekam Medis Pasien Pada Rumah Sakit Di Indonesia. Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia (Jmiki), 7(2), 165. Google Scholar.

# LAMPIRAN



**KEDISIPLINAN**

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		SS	S	KK	KS	STS
<b>A. Kehadiran</b>						
1	Karyawan datang tepat waktu sesuai jam kerja					
2	Karyawan mengisi daftar hadir terlebih dahulu sebelum bekerja					
3	Karyawan menerima konsekuensi atas ketidakhadiran					
<b>B. Tingkat Kewaspadaan</b>						
4	Karyawan teliti saat melakukan pekerjaan					
5	Karyawan selalu melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien					
6	Karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan dan mengerjakan sesuai aturan					
<b>C. Ketaatan Pada Standar Kerja</b>						
7	Karyawan memakai pakaian dan peralatan dengan safety					
8	Karyawan mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan oleh perusahaan .					
9	Karyawan menerima sanksi atas kelalaian apabila tidak memakai atribut					
<b>D. Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>						
10	Karyawan taat pada peraturan yang sudah ditetapkan					
11	Karyawan siap menerima sanksi bila tidak menaati peraturan yang sudah di tetapkan					
12	Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dalam bekerja					
<b>E. Etika Kerja</b>						
13	Karyawan menghormati antar karyawan					
14	Karyawan memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja					
15	Karyawan patuh terhadap norma yang berlaku					

**KINERJA**

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		SS	S	KK	KS	STS
<b>A. Kualitas</b>						
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik					
2	Karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
3	Karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas					
<b>B. Kuantitas</b>						
4	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
5	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
6	Karyawan menyelesaikan tugas tambahan dengan target yang telah ditentukan					
<b>C. Ketepatan Waktu</b>						
7	Karyawan selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
8	Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
9	Karyawan memaksimalkan waktu kerja ditempat kerja					
<b>D. Efektivitas</b>						
10	Karyawan memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan					
11	Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan					
12	Karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain					
<b>E. Kemandirian</b>						
13	Karyawan mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan					
14	Karyawan memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain					
15	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan					

## Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja

DISIPLIN KERJA															
RESPONDEN	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
7	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5
8	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4
9	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
11	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
14	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
18	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
26	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
30	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
33	4	5	5	4	5	5	5	3	2	5	4	3	4	5	3
34	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3
36	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
37	4	5	4	5	3	5	3	4	4	2	2	3	3	3	3
38	3	5	3	5	3	5	3	4	4	3	3	3	4	3	4
39	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5







## Lampiran 4 Uji Validitas Disiplin Kerja

		Correlations															
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X1	X1	X1	X1	X1	X1	TOTAL
		0	1	2	3	4	5										
X1	Pearson	1	.30	.61	.46	.70	.28	.42	.39	.37	.38	.39	.49	.30	.29	.31	.623**
	Correlation		1**	3**	5**	8**	5*	8**	7**	7**	4**	6**	1**	2**	6**	3**	
	Sig. (2-tailed)		.008	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.008	.009	.006	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X2	Pearson	.30	1	.45	.68	.38	.74	.35	.38	.39	.31	.27	.29	.28	.49	.41	.610**
	Correlation	1**		7**	7**	4**	2**	2**	3**	8**	2**	7*	0*	8*	1**	5**	
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.000	.001	.000	.002	.001	.000	.006	.016	.011	.012	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X3	Pearson	.61	.45	1	.43	.76	.38	.64	.57	.36	.46	.47	.48	.51	.48	.52	.756**
	Correlation	3**	7**		9**	2**	8**	0**	9**	8**	9**	5**	0**	5**	6**	0**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X4	Pearson	.46	.68	.43	1	.57	.70	.35	.52	.52	.31	.28	.40	.46	.41	.46	.690**
	Correlation	5**	7**	9**		9**	4**	5**	4**	2**	5**	4*	0**	4**	2**	2**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.006	.013	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X5	Pearson	.70	.38	.76	.57	1	.31	.64	.55	.39	.46	.49	.57	.55	.54	.50	.786**
	Correlation	8**	4**	2**	9**		6**	3**	9**	2**	1**	1**	8**	3**	5**	5**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X6	Pearson	.28	.74	.38	.70	.31	1	.43	.46	.50	.30	.20	.25	.25	.43	.43	.604**
	Correlation	5*	2**	8**	4**	6**		0**	6**	9**	8**	2	3*	4*	5**	3**	
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.001	.000	.005		.000	.000	.000	.007	.080	.027	.027	.000	.000	.000

	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X7	Pearson Correlation	.42 8**	.35 2**	.64 0**	.35 5**	.64 3**	.43 0**	1 1**	.77 1**	.63 4**	.56 1**	.52 7**	.51 7**	.49 3**	.55 7**	.58 9**	.791**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 2	.00 0	.00 2	.00 0	.000										
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X8	Pearson Correlation	.39 7**	.38 3**	.57 9**	.52 4**	.55 9**	.46 6**	.77 1**	1 2**	.76 5**	.46 0**	.51 9**	.55 5**	.53 9**	.50 9**	.63 1**	.801**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.00 1	.00 0	.000												
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X9	Pearson Correlation	.37 7**	.39 8**	.36 8**	.52 2**	.39 2**	.50 9**	.63 4**	.76 2**	1 6**	.45 9**	.39 3**	.55 3**	.47 3**	.41 9**	.59 5**	.725**
	Sig. (2- tailed)	.00 1	.00 0	.00 1	.00 0	.000											
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X10	Pearson Correlation	.38 4**	.31 2**	.46 9**	.31 5**	.46 1**	.30 8**	.56 1**	.46 5**	.45 6**	1 7**	.83 7**	.73 7**	.47 1**	.47 4**	.49 3**	.720**
	Sig. (2- tailed)	.00 1	.00 6	.00 0	.00 6	.00 0	.00 7	.00 0	.000								
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X11	Pearson Correlation	.39 6**	.27 7*	.47 5**	.28 4*	.49 1**	.20 2	.52 7**	.51 0**	.39 9**	.83 7**	1 4**	.75 4**	.49 3**	.41 7**	.51 0**	.706**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.01 6	.00 0	.01 3	.00 0	.08 0	.00 0	.000								
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X12	Pearson Correlation	.49 1**	.29 0*	.48 0**	.40 0**	.57 8**	.25 3*	.51 7**	.55 9**	.55 3**	.73 7**	.75 4**	1 4**	.60 4**	.47 2**	.50 5**	.764**
	Sig. (2- tailed)	.00 0	.01 1	.00 0	.00 0	.00 0	.02 7	.00 0	.000								
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X13	Pearson Correlation	.30 2**	.28 8*	.51 5**	.46 4**	.55 3**	.25 4*	.49 3**	.53 5**	.47 3**	.47 1**	.49 3**	.60 4**	1 1**	.60 1**	.69 3**	.723**

	Sig. (2-tailed)	.008	.012	.000	.000	.000	.027	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X14	Pearson Correlation	.296**	.491**	.486**	.412**	.545**	.435**	.557**	.509**	.419**	.474**	.417**	.472**	.601**	1	.760**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
X15	Pearson Correlation	.313**	.415**	.520**	.462**	.505**	.433**	.589**	.631**	.595**	.493**	.510**	.505**	.693**	.760**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
TOTAL	Pearson Correlation	.623**	.610**	.756**	.690**	.786**	.604**	.791**	.801**	.725**	.720**	.706**	.764**	.723**	.733**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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





	Sig. (2-tailed)	.157	.852	.567	.027	.043	.724	.003	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y14	Pearson Correlation	.174	.059	.157	.252*	.356**	.280*	.481**	.344**	.426**	.367**	.357**	.445**	.659**	1	.744**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.133	.613	.176	.028	.002	.014	.000	.002	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
Y15	Pearson Correlation	.161	.130	.143	.323**	.298**	.133	.475**	.420**	.495**	.312**	.391**	.618**	.708**	.744**	1	.645**
	Sig. (2-tailed)	.166	.262	.219	.004	.009	.250	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76
TOTAL	Pearson Correlation	.552**	.509**	.548**	.794**	.768**	.609**	.789**	.719**	.780**	.745**	.709**	.678**	.568**	.621**	.645**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76	76

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

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

### Lampiran 6 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.934	15

### Lampiran 7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	15

### Lampiran 8 Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			76
Normal Parameters <sup>a,b</sup>			
Mean			.0000000
Std. Deviation			4.63446427
Most Differences	Extreme	Absolute	.069
		Positive	.069
		Negative	-.051
Test Statistic			.069
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Lampiran 9 Uji Heterokedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.052	2.605		2.707	.008
	Disiplin kerja	-.053	.041	-.147	-1.275	.206

a. Dependent Variable: ABS\_RES

### Lampiran 10 Uji Regresi Linear Sederhana

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.415	4.552		9.099	.000
	Disiplin kerja	.397	.072	.538	5.497	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

### Lampiran 11 Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 <sup>a</sup>	.290	.280	4.666

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja

### Lampiran 12 Uji Hipotesis

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.415	4.552		9.099	.000
	Total Disiplin kerja	.397	.072	.538	5.497	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Lampiran 13  $r_{\text{tabel}}$  untuk 30

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

Lampiran 14  $r_{\text{tabel}}$  untuk 76

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568

Lampiran 15 untuk  $t_{\text{tabel}}$ 

<b>d.f</b>	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	<b>d.f</b>
<b>40</b>	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	<b>40</b>
<b>41</b>	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	<b>41</b>
<b>42</b>	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	<b>42</b>
<b>43</b>	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	<b>43</b>
<b>44</b>	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	<b>44</b>
<b>45</b>	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	<b>45</b>
<b>46</b>	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	<b>46</b>
<b>47</b>	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	<b>47</b>
<b>48</b>	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	<b>48</b>
<b>49</b>	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	<b>49</b>
<b>50</b>	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	<b>50</b>
<b>51</b>	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	<b>51</b>
<b>52</b>	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	<b>52</b>
<b>53</b>	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	<b>53</b>
<b>54</b>	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	<b>54</b>
<b>55</b>	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	<b>55</b>
<b>56</b>	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	<b>56</b>
<b>57</b>	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	<b>57</b>
<b>58</b>	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	<b>58</b>
<b>59</b>	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	<b>59</b>
<b>60</b>	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	<b>60</b>
<b>61</b>	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	<b>61</b>
<b>62</b>	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	<b>62</b>
<b>63</b>	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	<b>63</b>
<b>64</b>	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	<b>64</b>
<b>65</b>	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	<b>65</b>
<b>66</b>	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	<b>66</b>
<b>67</b>	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	<b>67</b>
<b>68</b>	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	<b>68</b>
<b>69</b>	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	<b>69</b>
<b>70</b>	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	<b>70</b>
<b>71</b>	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	<b>71</b>
<b>72</b>	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	<b>72</b>
<b>73</b>	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	<b>73</b>
<b>74</b>	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	<b>74</b>
<b>75</b>	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	<b>75</b>
<b>76</b>	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	<b>76</b>
<b>77</b>	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	<b>77</b>
<b>78</b>	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	<b>78</b>

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Silvia Putri Sri Nabila  
Alamat : Kp. Sawah Baru Rt/Rw. 002/012 Kec. Leuwiliang  
Kab. Bogor  
Tempat/Tanggal Lahir : Bogor, 17 Maret 2001  
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN 02 Leuwiliang
- SMP : SMPN 1 Leuwiliang
- SMA : SMAN 1 Leuwiliang
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Pongkor, 23/08/ 2022

Nomor : 040/9012/HC/2022  
 Lampiran : -  
 Perihal : Jawaban Permohonan Praktek Kerja Lapangan

Kepada Yth.

**WAKIL DEKAN  
 UNIVERSITAS PAKUAN  
 KOTA BOGOR**

Menjawab surat no 865/WD.1/FEB-UP/VIII/2022 tanggal 09 Agustus 2022 perihal permohonan Praktek Kerja Lapangan di UBP Emas Pongkor, kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menerima Mahasiswa tersebut dibawah ini untuk melaksanakan penelitian di UBP Emas Pongkorselama 2 (dua) bulan mulai terhitung tanggal 29 Agustus s.d 28 Oktober 2022.

Adapun Mahasiswa dimaksud adalah

No	Nama	NPM	Jurusan
1	Silvia Putri Sri Nabila	021119050	Manajemen

Mengingat kondisi saat ini masih dalam kondisi PPKM sehingga semua kegiatan dilakukan sesuaidengan Prokes Covid-19, dan bagi Mahasiswa yang melaksanakan PKL di UBP Emas harus mengikuti beberapa aturan sebagai berikut :

1. Mahasiswa Kerja Praktek telah mendapatkan vaksin Covid-19 dosis 1 dan 2, serta wajibmematuhi Prokes Covid-19 yang berlaku di PT Antam Tbk UBP Emas Pongkor.
2. Kerja Praktek dapat dilaksanakan maksimal selama 2 (dua) bulan.
3. Sebelum pelaksanaan Kerja Praktek Mahasiswa wajib menyerahkan :
  - a) Jika akan melakukan aktivitas di UBPE Pongkor selama 1 sampai 2 hari, wajib membawahasil rapid test antigen yang masih berlaku 1x24 jam sebelum menuju UBPE Pongkor.
  - b) Jika akan melakukan aktivitas di UBPE Pongkor selama lebih dari 2 hari, maka diharuskan untuk melakukan pemeriksaan swab PCR maksimal 2 hari sebelum kedatangan
  - c) Telah melaksanakan dua kali vaksinasi serta membawa sertifikat vaksinasi Covid-19, sertifikat vaksin dapat diperlihatkan dengan dicetak di kertas atau lewat aplikasi PeduliLindungi.
4. Selama pelaksanaan Kerja Praktek perusahaan memberikan 1 (satu) kali makan siang.
5. Untuk menekan penyebaran Covid-19, mahasiswa yang tinggal di area UBP Emas

Pongkortidak diperkenankan keluar area tempat tinggal pada saat hari libur tanpa seijin mentor atau HC UBP Emas Pongkor.

6. Selama Kerja Praktek, jika mahasiswa merasakan gejala sakit (demam, batuk, flu) tidak diperbolehkan masuk ke area kantor dan wajib melapor ke satuan kerja Occupational Health (OH) serta harus melakukan isolasi mandiri sesuai instruksi satuan kerja OH.
7. Pengambilan data diutamakan secara sekunder yaitu menggunakan data yang sudah ada.
8. PT Antam Tbk UBP Emas Pongkor dapat menolak permintaan data yang diminta apabila bersifat rahasia atau confidential.
9. Semua biaya yang timbul dalam pelaksanaan kerja praktek ini menjadi beban mahasiswa.
10. Protokol kesehatan dan kebijakan penerimaan peserta program Magang, Praktek maupun PKL dapat dievaluasi kembali apabila situasi dan kondisi sudah memungkinkan.

Setelah selesai melaksanakan Magang / PKL Mahasiswa diwajibkan untuk menyerahkan laporan Hasil Penelitian yang dilaksanakan di UBP Emas Pongkor.

Demikian disampaikan terima kasih.

**HC & GA Manager**



**Unit Bisnis Pertambangan Emas**

**Abie Tufann Nauval, S.Psi**

**NPP. 1011797475**