

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. RAMA INDONESIA TBK DI KOTA MEDAN

Skripsi

OLEH:

OLVIANI NOVIA

18.860.0435



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)14/10/24

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. RAMA INDONESIA TBK DI KOTA MEDAN

Skripsi

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**



OLEH:

OLVIANI NOVIA

18.860.0435

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/10/24

Access From (repository.uma.ac.id)14/10/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

PT Rama Indonesia TBK Di Kota Medan

Nama : Olviani Novia

NPM : 188600435

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing


Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi., M.Si

Pembimbing


Dr. Siti Atsyah, S.Psi., M.Psi, Psikolog

Dekan


Faadhil, S.Psi., M.Psi, Psikolog

Ka. Prodi

Tanggal Lulus: 7 Agustus 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku apabila di kemudian hari ditemukan plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 5 Agustus 2024



Olviani Novia

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPERLUAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Olviani Novia

NPM : 18.860.0435

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Rama Indonesia TBK Di Kota Medan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada Tanggal: 5 Agustus 2024

Yang Menyatakan



(OLVIANI NOVIA)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi:

Nama : Olviani Novia
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 26 Juni 1998
Alamat : Jln Jermal XII
Email : olvianinovia@yahoo.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. SD Negeri 064978
2. SMP Swasta Ksatria Medan
3. SMK Negeri 3 Medan



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. yang telah memberikan nikmat dan iman dan islam serta rahmat dan karunianya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT Rama Indonesia TBK Di Kota Medan” sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing atas bimbingannya selama ini. Kemudian untuk teman-teman karyawan di PT. Rama Indonesia TBK Kota Medan, terima kasih telah meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam progress penelitian. Kepada keluarga penulis terutama orangtua bapak Ruslianto dan Ibu Jumiatik dan seluruh saudara yaitu kakak saya Monica Lucmaya, adik saya Regina Tri Utami dan Adellia Nazlita saya ucapkan terima kasih karna telah menyemangati saya sehingga skripsi ini bisa selesai.

Peneliti menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan saran yang bersifat mendidik serta membangun sehingga skripsi ini bisa menjadi lebih baik.

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. RAMA INDONESIA TBK DI KOTA MEDAN

Oleh:

OLVIANI NOVIA

188600435

Email: olvianinovia@yahoo.com

Penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Rama Indonesia TBK Di Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT Rama Indonesia TBK Kota Medan, yang berjumlah 72 karyawan. Teknik Pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *total sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan model skala Likert dengan satu skala, yaitu skala disiplin kerja, sedangkan untuk variabel kinerja karyawan menggunakan dokumentasi form kinerja karyawan berdasarkan KPI Perusahaan. Hasil penelitian dengan menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* (r_{xy}) diketahui sebesar 0,924 dengan $p = 0,000 < 0,05$. Artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, yang menunjukkan semakin rendah disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki karyawan, dan hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diketahui disiplin kerja pada karyawan tergolong rendah dengan mean hipotetik (77,5) > mean empirik (70,69) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (5,888). Kemudian untuk variabel kinerja karyawan diketahui bahwa mean hipotetik berada pada kategori rendah dengan nilai 17-26 dan mean empirik sebesar 25.45. Terdapat sumbangan disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 85,3%. Dengan demikian masih terdapat 14,7% kontribusi dari faktor lain seperti kemampuan, pengalaman, motivasi, inisiatif, atau dorongan lain dari dalam individu.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Karyawan

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN WORK DISCIPLINE AND EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. RAMA INDONESIA TBK IN MEDAN CITY

OLVIANI NOVIA

188600435

This research was conducted to see the correlations between work discipline and employee performance at PT. Rama Indonesia TBK in Medan City. The sample in this research was employees at PT Rama Indonesia TBK Medan City, totaling 72 employees. The sampling technique used was a total sampling technique. Data collection was carried out using a Likert scale model with one scale, namely the work discipline scale, while for employee performance variables using employee performance form documentation based on the Company's KPI. The results of research using the Pearson product moment (r_{xy}) correlation technique were found to be 0.924 with $p = 0.000 < 0.05$. This means that there is a significant positive correlation between work discipline and employee performance, which shows that the lower the work discipline an employee has, the lower the employee's performance will be, and the hypothesis in this research is accepted. Based on the results of the data analysis carried out, it is known that work discipline among employees is low with a hypothetical mean ($77.5 > \text{empirical mean}$ (70.69) and the difference exceeds one SD (5.888). Then for the employee performance variable, it is known that the hypothetical mean is in the low category with a value of 17-26 and an empirical mean of 25.45. There is a contribution to work discipline with employee performance of 85.3%. Meaning there are still 14.7% contribution from other factors such as ability, experience, motivation, initiative, or other encouragement from within the individual.

Keyword : Work Discipline, Employee Performance, Employee



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPERLUAN AKADEMIS	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Hipotesis Penelitian.....	6
1.5. Manfaat Penelitian	7
1. Manfaat Bagi Perusahaan.....	7
2. Manfaat Bagi Peneliti.....	7
3. Manfaat Bagi Peneliti Lainnya.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1. Kinerja Karyawan	8
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.3. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan	13
2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan	14
2.2. Disiplin Kerja.....	18
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	18
2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	19
2.2.3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja.....	22

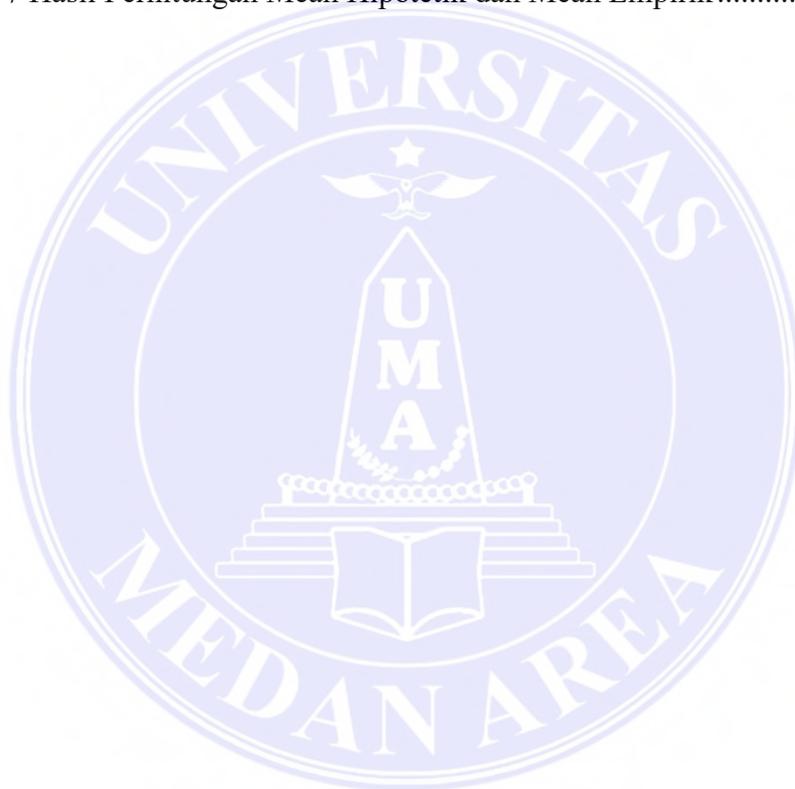
2.2.4.	Indikator Disiplin Kerja.....	25
2.3.	Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	27
2.4.	Kerangka Konseptual.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....		31
3.1.	Tipe Penelitian.....	31
3.1.1.	Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian	31
3.1.2.	Definisi Operasional Variabel.....	31
3.2.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	33
3.2.1.	Populasi Penelitian.....	33
3.2.2.	Sampel Penelitian	33
3.2.3.	Teknik Pengambilan Sampel	33
3.3.	Metode Pengumpulan Data.....	34
3.4.	Validitas Dan Reliabilitas.....	37
3.4.1.	Validitas	37
3.4.2.	Reliabilitas	37
3.5.	Metode Analisis Data	38
3.5.1.	Uji Normalitas.....	38
3.5.2.	Uji Linearitas	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		40
4.1.	Orientasi Kancan Penelitian.....	40
4.1.1.	Profil	40
4.1.1.	Visi.....	42
4.1.2.	Misi	42
4.2.	Persiapan Penelitian	42
4.2.1.	Persiapan Administrasi	42
4.2.2.	Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	42
4.2.3.	Uji Coba Alat Ukur Penelitian.....	46
4.3.	Pelaksanaan Penelitian.....	49
4.4.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	49
4.4.1.	Uji Asumsi	50

4.4.2.	Hasil Analisis Korelasi Pearson Product Moment.....	52
4.4.3.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	53
4.5	Pembahasan.....	55
BAB V SIMPULAN & SARAN.....		60
5.1.	Kesimpulan	60
5.2.	Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA		63
LAMPIRAN		66



DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi Item Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba.....	44
Tabel 4. 2 Tabel Distribusi Item Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba	48
Tabel 4. 3 Perhitungan Reliabilitas	49
Tabel 4. 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	50
Tabel 4. 5 Rangkuman Hasil Uji Linearitas	52
Tabel 4. 6 Rangkuman Perhitungan Analisis Korelasi.....	53
Tabel 4. 7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	55



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan bisnis saat ini sangat pesat sehingga persaingan dalam bidang bisnis semakin ketat. Perusahaan maupun organisasi adalah bagian yang lebih dekat dengan persoalan karyawan. Bagian ini haruslah memahami bagaimana meningkatkan kinerja karyawan serta meningkatkan loyalitas mereka. Oleh karena itu, perusahaan dituntut harus meningkatkan kinerja perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki agar perusahaan tetap bertahan dalam menghadapi persaingan dengan perusahaan lain.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Masalah tentang kinerja karyawan merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiring perkembangan zaman.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dimana kinerja karyawan tersebut juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Dengan adanya suatu kedisiplinan dari karyawan yang baik, maka kinerja karyawan pun juga akan terlaksana dengan baik pula guna untuk

meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan, karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja karyawan (Mangkuprawira & Hubeis, 2006).

Selain itu, teori kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Gie dan Ibrahim dalam (Perdana, 2012) menyatakan bahwa kinerja sangat ditentukan antara lain oleh dimensi dimensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kemampuan kerja, perlengkapan dan fasilitas, lingkungan eksternal, leadership, misi strategi, fasilitas kerja, kinerja individu dan organisasi, praktik manajemen, struktur dan iklim kerja. Semakin tinggi kemampuan yang dimiliki pegawai akan semakin menentukan kinerja yang dihasilkan. Menurut Efensy dalam (Putra, 2023) Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Sager dalam (Muhadi, 2007) kinerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, kesehatan, penghasilan, iklim kerja, iklim kerja dan lain-lain.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Menurut (Mangkuprawira & Hubeis, 2006) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Dengan adanya suatu kedisiplinan dari karyawan yang baik,

maka kinerja karyawan pun juga akan terlaksana dengan baik pula, guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja karyawan, dari segi ketepatan waktu dan target kerja yang telah ditentukan. Kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktifitas Perusahaan. Untuk melaksanakan tugas yang diemban dengan baik dibutuhkan kinerja yang baik dan profesionalitas dari karyawan sehingga suatu pekerjaan akan mengalami kelancaran dalam penyelesaian tugas dan pencapaian keberhasilan pada salah satunya adalah efektivitas organisasi.

Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Nurjaya, 2021) perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan

Ciri-ciri karyawan yang memiliki disiplin kerja menurut Siagian dalam (Syahyuni, 2018) adalah, memiliki rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan yaitu taat akan pencapaian, memiliki semangat, gairah kerja dan inisiatif yaitu tidak merasa tertekan oleh aturan pekerjaan, memiliki rasa tanggung jawab yaitu taat dalam menjaga aset perusahaan, adanya rasa memiliki dan rasa solidaritas yaitu saling menjaga disiplin, adanya efisiensi yaitu taat atas rasa efisiensi, dan meningkatnya produktifitas yaitu kesedian

untuk memenuhi tuntutan kerja.

Hasil Penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Suwondo & Sutanto, 2015) dalam jurnal yang berjudul Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan dengan jumlah responden 40 orang menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank di Kota Malang. Lingkungan kerja yang nyaman dan Tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian dengan topik yang sama juga pernah diteliti oleh (Jufrizen & Hadi, 2021) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja dengan sampel 87 responden yang merupakan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan menunjukkan hasil bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan; (4) pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan; (6) motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan; (7) motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah di lapangan yaitu di PT. Rama Indonesia Tbk Di Kota Medan setelah dilakukan pengamatan di dimana dalam

melaksanakan pengelolaan menunjukkan bahwa masih banyak karyawan belum mampu meningkatkan kinerja seperti tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktunya dan selalu timbulnya masalah dalam pengerjaan dan pemberian laporan ke atasan. Ada juga beberapa karyawan yang kurang memahami terkait tugas dan prosedur yang ada di tempat kerja. Selain itu ada juga beberapa karyawan yang kurang atau belum bersedia terhadap perubahan peraturan dan perubahan standar kerja. Ada juga masalah yang timbul dalam peningkatan disiplin kerja pegawai pada perusahaan. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan serta perubahan yang tidak konsisten dari atasan untuk pengejaan laporan. Selain itu, karyawan juga kurang bisa untuk memanfaatkan jam kerja yang efisien. Dari data yang ada, karyawan yang memiliki masalah kinerja sekitar 60%.

Dari fenomena yang sudah dipaparkan di atas, bahwa masalah kinerja karyawan sangat berkaitan dengan disiplin karena di dalam disiplin kerja karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan aturan-aturan maupun prosedur-prosedur kerja yang ada di perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik pasti kinerja di perusahaan juga baik. Hal tersebut akan menjadi prioritas perusahaan dan menjadi keuntungan dari kedua belah pihak baik karyawan maupun perusahaan. Begitu juga sebaliknya, jika disiplin kerja karyawan itu buruk maka kinerja di perusahaan juga buruk. Tentu kedua belah pihak baik karyawan maupun perusahaan akan mengalami masalah kerugian.

Penelitian tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti. Namun, yang membedakan dari

banyak penelitian terdahulu bisa dilihat dari variabel, karakteristik subjek, lokasi penelitian, serta situasi dan kondisi pada lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti ingin mengetahui Hubungan Antara disiplin Dengan Kinerja Karyawan PT. Rama Indonesia Tbk Kota Medan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan yang dapat ditarik dari permasalahan di atas yaitu Apakah Ada Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Rama Indonesia Tbk Di Kota Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan perumusan masalah di atas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rama Indonesia Tbk Di Kota Medan.

1.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis sementara dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dengan asumsi semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Bahan masukan bagi PT. Rama Indonesia TBK di Kota Medan dalam masalah disiplin, dan hubungannya terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Bagi Peneliti

Menambah keilmuan dan wawasan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin, dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Serta juga bermanfaat dan sebagai bahan referensi untuk peneliti.

3. Manfaat Bagi Peneliti Lainnya

Menambah wawasan peneliti lain mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum,kinerja dapat diartikan suatu bentuk keberhasilan individu dalam bekerja, dan kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti prosedur atau standar yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang).

Menurut (Fahmi, 2010) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron dalam (Budi, 2022) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Nurfitriana dalam (Budi, 2022) Kinerja adalah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan moral maupun etika dan dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi Perusahaan tersebut.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Suyadi Prawirosentono dalam (Fauziah & dkk, 2022) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

a. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas yaitu apabila suatu tujuan kelompok dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Otoritas atau wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

c. Disiplin

Disiplin yaitu taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimanadia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan yang positif dari atasan. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Mangkunegara, 2017) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata apalagi IQ superior, very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

b. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan

sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

c. Disiplin Kerja

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Selanjutnya Atmosuprpto dalam (Gunawan, 2023) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut dapat diuraikan sebagai

berikut:

a. Faktor internal yang terdiri dari:

1. Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diperoleh dalam suatu organisasi.
2. Struktur organisasi, sebagai desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
3. Sumber daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.
4. Budaya organisasi, yaitu gaya dan identitas secara organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

b. Faktor eksternal yang terdiri dari:

1. Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
2. Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu sistem ekonomi yang lebih besar.
3. Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di

masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja karyawan.

Dari beberapa faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti efektivitas, otoritas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Selain itu ada juga faktor lain seperti faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor disiplin kerja. Serta ada faktor-faktor lain yang dikategorikan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

2.1.3. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Menurut (Marthis & Jackson, 2008) aspek-aspek kinerja adalah:

- a. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam pekerjaan yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan, menetapkan target pekerjaan, bekerja sesuai dengan prosedur.
- b. Kualitas, merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja, yaitu ketelitian dalam pengerjaan, disiplin kerja, ketaatan dalam prosedur kerja, dedikasi dalam bekerja, mengikuti aturan-aturan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan melakukan pekerjaan sesuai syarat, terdiri dari: bekerja secara konsisten, bekerja dengan benar dan akurat.
- d. Kehadiran, yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja, terdiri dari: datang tepat waktu, tidak pernah meninggalkan pekerjaan pada saat jam kerja kecuali untuk urusan

pekerjaan.

- e. Kemampuan bekerjasama, yaitu kemampuan tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam rangka menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, terdiri dari: dapat bekerja sama dengan semua orang, dalam mengerjakan tugas lebih mengutamakan kerja sama dibandingkan kerja sendiri.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja karyawan adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Supardi dalam (Subarjo, 2015) kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator di bawah ini:

- a. Kualitas kerja, menyangkut ketelitian, kerapian melaksanakan pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat kerja, keterampilan, dan kecakapan melaksanakan tugas.
- b. Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang ditinjau dari pengetahuannya mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat-alat kerja maupun kemampuan teknis kerja.
- c. Penyesuaian kerja, merupakan penilaian kinerja yang ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya di luar pekerjaan maupun adanya tugas baru, serta kecepatan berfikir dan

bertindak dalam bekerja.

- d. Ketangguhan, merupakan pengukuran dari segi kemampuan seseorang atau keandalan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- e. Hubungan kerja, penilaian berdasarkan pada sikap para karyawan dengan yang lainnya dan juga terhadap aturan serta kesediaan dalam menerima perubahan kerja.
- f. Keselamatan kerja, menyangkut bagaimana perhatian karyawan pada keselamatan kerja

Menurut (Bangun, 2012), indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan mencakup lima unsur sebagai berikut:

a. Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

b. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik

bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

c. Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d. Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

e. Kemampuan bekerjasama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Sementara itu, Adapun indikator penilaian kinerja karyawan berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*) PT Rama Indonesia TBK Kota Medan yaitu:

a. Hasil Kerja

Diantaranya adalah *selling in / selling out, product focus, pretest dan posttest*.

b. Kompetensi Kerja

Diantaranya adalah pengambilan Keputusan, perencanaan dan mengorganisir, disiplin, integritas, tanggung jawab & loyalitas

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa indikator dari kinerja karyawan diantaranya adalah kualitas kerja, pengetahuan kerja, penyesuaian kerja, ketangguhan, hubungan kerja, keselamatan kerja. Adapun indikator lain seperti kuantitas hasil kerja yang dicapai, kualitas hasil kerja yang dicapai, jangka waktu mencapai hasil tersebut, kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja, kemampuan bekerja sama. Sementara itu indikator penilaian kinerja karyawan berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*) Perusahaan yaitu hasil kerja dan kompetensi kerja.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Mangkuprawira & Hubeis, 2006) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Pendapat lain menurut Sastro hadiwiyo dalam (Fasih & Savitri, 2013) mendefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh atau taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut (Rivai, 2010) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran yang harus

dimiliki karyawan untuk mematuhi setiap norma-norma yang ada di lingkungan kerja serta sebagai media komunikasi antara atasan dengan karyawan untuk mengubah suatu perilaku sesuai dengan peraturan yang ada.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan

b. Adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan

c. Adanya aturan yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai

dengan kondisi dan situasi

d. Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

e. Adanya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

f. Adanya perhatian kepada karyawan

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para pegawai akan menerimaserta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan- kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan

pribadi mereka.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Tujuan dan kemampuan karyawan
- b. Teladan pemimpin
- c. Balas jasa dan kompensasi,
- d. Keadilan
- e. Waskat (pengawasan melekat)
- f. Sanksi dan Hukuman
- g. Ketegasan
- h. Hubungan Kemanusiaan

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, adanya keteladanan pimpinan dalam Perusahaan, adanya aturan yang jadi pegangan, keberanian pimpinan mengambil tindakan, adanya pengawasan pimpinan, adanya perhatian terhadap karyawan. Selain itu ada juga faktor-faktor lain seperti tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pemimpin, balas jasa dan kompensasi, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi dan hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

2.2.3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut (Yudiani, 2005) aspek-aspek daripada disiplin kerja diantaranya adalah:

a. Pemahaman Terhadap Peraturan dan Standar Organisasi.

Tanpa memahami peraturan terlebih dahulu mustahil seorang pegawai dapat mematuhi atau melanggar peraturan tersebut. Hal ini berarti, sebelum mematuhi suatu peraturan organisasi perlu diketahui apakah pegawai sudah mengetahui atau memahami standar dan peraturan organisasinya tersebut dengan jelas. Seorang pegawai dikatakan menunjukkan disiplin yang baik bila menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas peraturan dan standar organisasi. Berarti pegawai secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan di tempat kerja secara jelas, sehingga pegawai akan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman, atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan. Sebaliknya, pegawai akan memiliki disiplin kerja yang buruk bila tidak menunjukkan pemahaman sama sekali terhadap peraturan-peraturan organisasi.

b. Terdapatnya Kepatuhan dan Ketaatan Terhadap Aturan.

Salah satu aspek utama dalam penilaian kedisiplinan seorang pegawai adalah jumlah peringatan dan sanksi terhadap pelanggaran yang dibuat. Pegawai mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama masa kerja, mentaati peraturan tanpa ada

paksaan dan secara sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yangtelah ditetapkan

c. Ketepatan Waktu Dalam Pelaksanaan dan Penyelesaian Pekerjaan.

Pegawai yang berdisiplin senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

d. Aspek Keteraturan Proses Dalam Menjalankan Tugas.

Keteraturan proses menimbulkan kualitas-kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, pengurutan metode atau tata kerja yang tertib dan teratur. Pegawai yang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan perencanaan pekerjaan secara rapi agar dapat bekerja efektif dan produktif Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek- aspek disiplin kerja adalah pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, dan aspek keteraturan prosesdalam menjalankan tugas

Selain itu, menurut (Hasibuan, 2016) ada beberapa aspek-aspek disiplin kerja:

a. Kehadiran

Seorang yang dijadwalkan untuk bekerja harus datang dan hadir pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu Kerja

Waktu kerja sebagai jangka saat pekerja bersangkutan hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meningkatkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antar permulaan dan akhir kerja.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai layanan atasan terhadap hasil kinerja karyawan kepada tempat kerja.

e. Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam tempat kerja

f. Pemakaian seragam

Setiap karyawan terutama di lingkungan kerja harus sesuai dengan apa yang ada di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat aspek-aspek dari disiplin kerja diantaranya pemahaman terhadap peraturan dan standart organisasi, terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas. Ada juga beberapa aspek dari disiplin kerja yang lain seperti kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan pemakaian seragam.

2.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Harlie, 2010) Indikator disiplin kerja meliputi:

- a. Selalu Tepat Waktu
- b. Selalu Mengutamakan Pergi Bekerja
- c. Selalu Mengikuti Aturan Jam Kerja
- d. Selalu Mengutamakan Bekerja Secara Efisien dan Efektif
- e. Memiliki Keterampilan Kerja
- f. Semangat Kerja
- g. Bersikap Baik
- h. Kreatif dan Inovatif dalam pekerjaan

Sedangkan menurut Soerjono dalam (Syarkani, 2017) Indikator disiplin kerja adalah:

a. Ketepatan Waktu

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja yang baik.

b. Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung Jawab Yang Tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Berdasarkan Penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja diantaranya adalah selalu tepat waktu, selalu mengutamakan pergi bekerja, selalu mengikuti aturan jam kerja, selalu mengutamakan bekerja secara efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja, semangat kerja, bersikap baik, kreatif dan inovatif dalam pekerjaan. Ada juga indikator-indikator lain seperti ketepatan waktu,

menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawan yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.

2.3. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kinerja sering diartikan sebagai pencapaian tugas, Dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, dan tujuan organisasi (Budi, 2022). Kinerja dalam suatu organisasi dikatakan meningkat apabila diperlihatkan melalui kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kecakapan dan komunikasi yang baik. Dalam perusahaan, sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset yang sangat penting yang dimiliki oleh karyawan karena memiliki pengaruh yang besar demi keberlangsungan dan tujuan dari perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan meningkatkan produktifitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan (Lestari & Harmon, 2017). Kinerja tidak datang dengan sendirinya, tetapi kinerja harus dikelola oleh suatu perusahaan. Untuk melihat dan mengukur kinerja karyawan perlu dicermati dengan baik, jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor itu berupa kemampuan (ability), motivasi (motivation), faktor individu, faktor lingkungan organisasi

dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Hasil penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan memiliki peran penting dalam menentukan suatu kebijakan untuk menetapkan suatu Keputusan menyangkut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, seperti kegiatan perencanaan dan mengidentifikasi kebutuhan SDM baru, dalam hal pengembangan karyawan apakah perlu diadakan kegiatan pendidikan dan pelatihan, rekrutmen karyawan baru, seleksi karyawan, promosi karyawan untuk jabatan baru, sistem pengupahan atau pemberian imbalan kepada karyawan dan sebagainya (Prasetyo & Marlina, 2019). Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan adalah tingkat kinerja karyawan yang menurun dan disiplin karyawan yang masih rendah walaupun perusahaan telah berupaya meningkatkan kinerja dan disiplin kerja karyawan namun tingkat kedisiplinan karyawan masih relatif rendah.

Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu

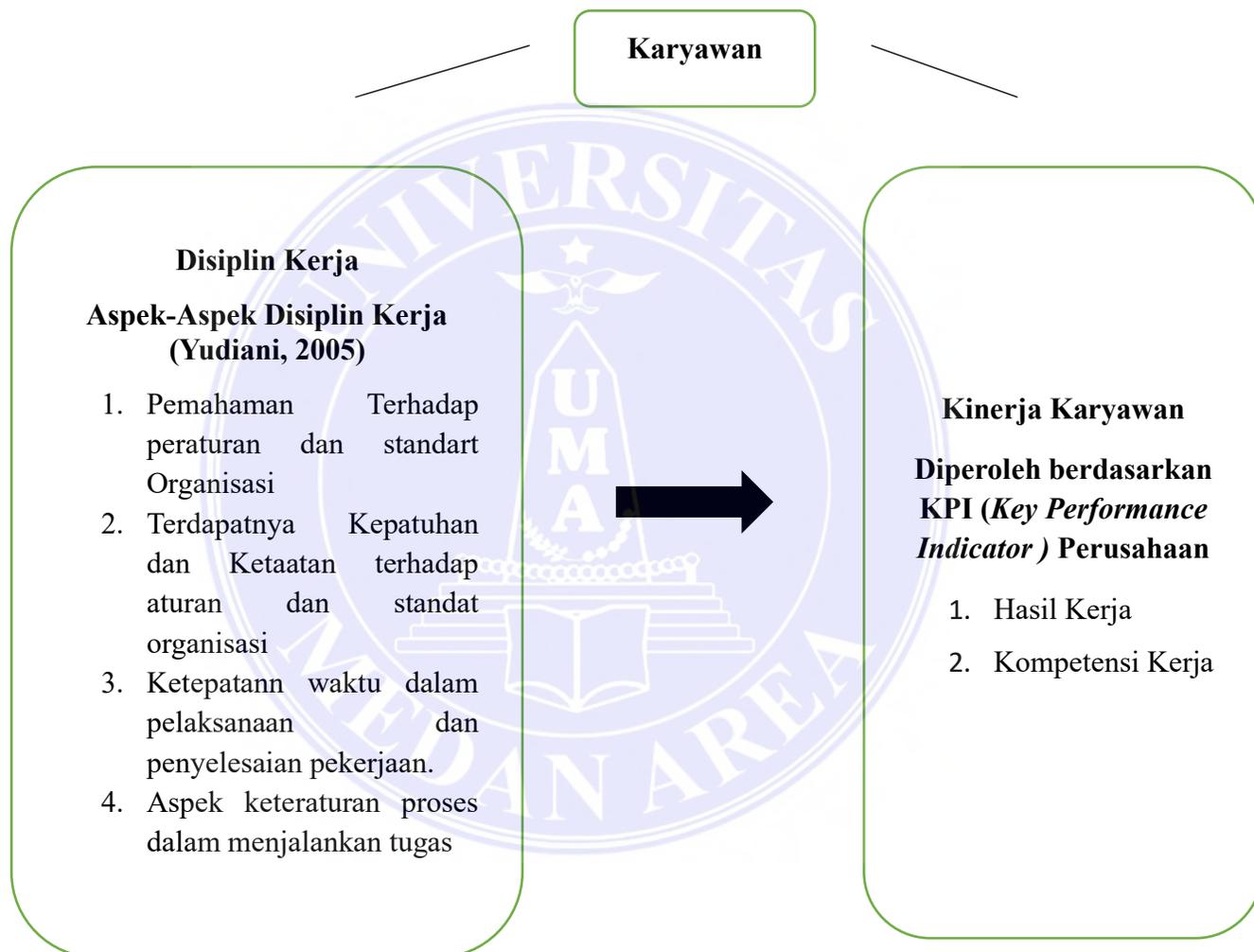
menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016).

Menurut (Sinambela, 2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang cukup sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Kekurangan pengetahuan karyawan terhadap prosedur dan peraturan yang ada di perusahaan merupakan penyebab terbanyak dari tindakan indisipliner. Untuk mengatasi hal tersebut salah satu cara untuk mengatasinya adalah memberikan pembekalan secara rinci pada saat orientasi atau pengenalan awal karyawan di perusahaan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang harus dipenuhi serta menjelaskan konsekuensinya.

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan Trahan dan Steiner dalam (Irawan & dkk, 2023) mengemukakan bahwa “disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena

dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai”.

2.4. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang analisisnya ditekankan pada data-data *numerical* (angka) yang kemudian diolah dengan metode statistika (Azwar, 2013). Penelitian korelasional adalah penelitian yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor memiliki kaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi. Penelitian ini juga bisa dikatakan assosiatif yaitu penelitian yang menanyakan hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

3.1.1. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Oleh karena itu, peneliti telah menetapkan dua variabel dalam penelitian ini.

Variabel-variabel tersebut adalah:

1. Variabel bebas (X): Disiplin Kerja
2. Variabel terikat (Y): Kinerja Karyawan

3.1.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan

variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Menurut (Azwar, 2013) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan moral maupun etika dan dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran yang harus dimiliki karyawan untuk mematuhi setiap norma-norma yang ada di lingkungan kerja serta sebagai media komunikasi antara atasan dengan karyawan untuk mengubah suatu perilaku sesuai dengan peraturan yang ada.

3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1. Populasi Penelitian

Menurut (Arikunto, 2006) populasi adalah seluruh subyek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Menurut (Arikunto, 2006) apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-20,25% atau lebih.

Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Rama Indonesia TBK yang berjumlah 72 karyawan.

3.2.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti (Sugiyono, 2010). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rama Indonesia TBK Kota Medan.

3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*. *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2021). Menurut (Arikunto, 2006) apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik

diambil semua sehingga penelitannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-20,25% atau lebih.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 72 Karyawan PT. Rama Indonesia TBK Kota Medan.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Teknik digunakan untuk pengumpulan data adalah menggunakan skala, dimana skala psikologis ini berbentuk kuisisioner. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2012).

Adapun skala yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah skala likert. Skala likert memiliki 4 alternatif jawaban dari setiap pernyataan yang diberikan. Ada dua pernyataan yang diberikan seperti pernyataan positif (*favorable*) dan pernyataan negatif (*Non favorable*). Untuk pernyataan positif (*favorable*) masing-masing item akan diberi 4 alternatif jawaban. Untuk sangat tidak setuju (STS) nilai 1, untuk tidak setuju (TS) nilai 2, untuk setuju (S) nilai 3, untuk sangat setuju (SS) nilai 4. Sebaliknya, untuk pernyataan negatif (*Non favorable*) masing-masing item juga akan diberi 4 alternatif jawaban. Untuk sangat tidak setuju (STS) nilai 4, untuk tidak setuju (TS) nilai 3, untuk setuju (S) nilai 2, untuk sangat setuju (SS) nilai 1.

Adapun skala yang digunakan pada penelitian ini adalah

1. Skala Disiplin Kerja

Skala Disiplin Kerja disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja menurut (Yudiani, 2005) yaitu pemahaman terhadap peraturan dan standart organisasi, terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standart organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

2. Metode Dokumen

Dokumen merupakan rekaman kejadian-kejadian yang ditulis atau dicetak, dapat merupakan catatan anekdotal, surat, buku harian, dan dokumen-dokumen (Arikunto, 2006). Dokumen digunakan dalam penelitian sebagai data sekunder manakala dokumen tersebut memiliki nilai. Dalam penelitian ini pengukuran kinerja karyawan diukur menggunakan data dokumentasi dari PT Rama Indonesia TBK yang terdiri dari pernyataan-pernyataan berdasarkan KPI Perusahaan (*Key Performance Indicator*). KPI digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dengan melihat atau menganalisis kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab dan skill serta melaksanakan pekerjaannya. Dalam hal ini, KPI (*Key Performance Indicator*) Perusahaan ditentukan oleh dua indikator, yaitu:

1. Hasil Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil kerja diantaranya Diantaranya adalah *selling in / selling out, product focus, pretest dan posttest.*

2. Kompetensi Kerja

Menurut (Dessler, 2017) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Kompetensi kerja yang dipakai sesuai KPI perusahaan diantaranya adalah pengambilan Keputusan, perencanaan dan mengorganisir, disiplin, integritas, tanggung jawab & loyalitas.

Dalam pengambilan data kinerja karyawan PT. Rama Indonesia TBK menggunakan sistem dokumentasi. Data dokumentasi itu sendiri menggunakan sistem penilaian dalam bentuk angka dan cara penilaian sebagai berikut yaitu range nilai (47-50) kategori istimewa, (37-46) kategori sangat baik, (27-36) kategori baik dan (17-26) kategori kurang baik, (<17) kategori tidak baik.

Pada prosesnya, penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh manager di masing-masing divisi. Penilaian dilakukan setiap setahun sekali dengan cara mengisi beberapa form penilaian kinerja karyawan yang sesuai dengan KPI (*Key Performance Indicator*) Perusahaan.

3.4. Validitas Dan Reliabilitas

3.4.1. Validitas

Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2013). Suatu instrument penelitian apabila dikatakan valid jika mampu melihat dan mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti (Azwar, 2013). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, teknik statistik yang digunakan adalah *korelasi pearson product moment*. Uji validitas dari instrument penelitian ini menggunakan program *software computer SPSS*.

3.4.2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama (Azwar, 2013). Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas intrumen merupakan syarat

untuk pengujian validitas instrument (Sugiyono, 2021). Skala atau kuisioner yang telah divalidasi selanjutnya akan di uji reliabilitasnya. Uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan rumus *alpha Cronbach* dengan menggunakan *program software computer SPSS*.

3.5. Metode Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari data, menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2010).

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *pearson product moment*. Teknik ini digunakan karena sebagai alat untuk membuktikan hipotesis dari dua variabel penelitian. Sebelum dilakukan analisis data menggunakan korelasi *pearson product moment* maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yaitu:

3.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui data yang akan diteliti sudah berdistribusi normal atau belum. Jika data belum berdistribusi normal maka tidak bisa diterapkan pada statistik parametris (Sugiyono, 2012).

3.5.2. Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dipakai dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan (Sugiyono & Susanto, 2015).



BAB V

SIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi pearson product moment dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan yang ditunjukkan pada koefisien $r_{xy} = 0,924$ dengan $p = 0,000$ yang artinya $p < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dimana semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki karyawan.
2. Koefisien determinan (r^2) dari variabel disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebesar $r^2 = 0,853$. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja sebesar 85,3%. Dari presentase sumbangan ini maka terlihat masih terdapat 14,7% pengaruh faktor lain seperti kemampuan, pengalaman, motivasi, inisiatif, atau dorongan lain dari dalam individu.
3. Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT Rama Indonesia Kota Medan tergolong dalam kategori

rendah. Hal tersebut berdasarkan dari nilai mean empirik sebesar 70,69 lebih kecil dari mean hipotetik 77,5. Adapun nilai SD-nya = 5,888. Kemudian untuk variabel kinerja karyawan diketahui bahwa mean hipotetik memiliki lima tingkatan, yaitu 47-50 dikategorikan sangat tinggi, 37-46 dikategorikan tinggi, 27-36 dikategorikan cukup, 17-26 dikategorikan rendah, <17 dikategorikan sangat rendah. Mean empirik sebesar 25,45. Pada penelitian ini kinerja karyawan PT Rama Indonesia Kota Medan berada pada kategori rendah dengan nilai 17-26.

5.2. Saran

1. Saran Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian, terbukti bahwa subjek penelitian memiliki disiplin kerja dan kinerja yang tergolong rendah. Dengan demikian, peneliti menyarankan kepada subjek penelitian untuk lebih meningkatkan tingkat disiplin kerja dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan di perusahaan. Semua itu dimulai dari diri sendiri agar bermanfaat bagi orang banyak. Meskipun ada beberapa karyawan yang memiliki disiplin kerja dan kinerja yang cukup baik, akan tetapi untuk kedepannya agar lebih ditingkatkan lagi agar menjadi nilai tambah bagi perusahaan. Hal tersebut sangat berguna bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan.

2. Saran Kepada Perusahaan

Peneliti menyarankan kepada pihak perusahaan agar terus memanfaatkan dan mengoptimalkan form kinerja karyawan sampai seterusnya. Hal ini sangat berguna bagi kedua belah pihak antara pihak perusahaan dan juga karyawan dimana karyawan bisa melihat progress kerja tiap bulannya. Perusahaan juga dapat melihat progress kinerja karyawan tiap bulannya. Peneliti juga menyarankan agar pihak dapat memberikan fasilitas kepada karyawan seperti melakukan training atau pelatihan setiap 6 bulan atau 1 tahun sekali agar kinerja karyawan bisa lebih baik lagi.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan kepada peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengembangkan penelitian tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan agar dapat menambah referensi dan informasi tentang penelitian terbaru. Selain itu, peneliti juga menyarankan untuk memperluas jaringan tentang penelitian-penelitian dengan topik terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6 (2), 83-90. doi:<http://dx.doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. England: Person Education Limited, Inc.
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fasihah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 1 (2), 40-53. doi:<https://doi.org/10.21009/JPEB.001.2.3>
- Fauziah, H., & dkk. (2022). Analisa Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8 (7), 335-339. doi:<https://doi.org/10.5281/zenodo.6585622>
- Gunawan, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Marwah Mandiri*. Palopo: Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 11 (2), 117-124. Retrieved December 13, 2023, from <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/473>
- Hasibuan, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, R., & dkk. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Volatilitas*, 5 (1), 218-229. Retrieved December 13, 2023, from https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=trahan+dan+steiner+1998+disiplin+kerja+secara+positif+dikaitkan+dengan+kinerja+karyaw+n&btnG=#d=gs_qabs&t=1702478353144&u=%23p%3DLvnbY1mTPqUJ

- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7 (1), 35-54. doi:<https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Lestari, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3 (02), 94-103. doi:<https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2006). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia.
- Marthis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resources Management Twelfth Edition*. USA: South Western Cengage Learning.
- Muhadi. (2007). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3 (1), 60-74. doi:<https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Perdana, A. B. (2012). *Hubungan Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3 (1), 21-30. Retrieved September 8, 2024, from <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Putra, I. N. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Etos Kerja dan Human Relation terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tish Batubulan. *Jurnal Manajemen, kewirausahaan dan pariwisata*, 3 (10), 2060-2070. doi:<https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v3i10.1630>
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subarjo. (2015). Mediasi Motivasi Kerja Terhadap Hubungan Antara Kompensasi dan Kinerja Pada Perusahaan Garmen Di Wilayah Sleman. *Jurnal Bisnis &*

- Ekonomi*, 13 (2), 150-161.
doi:<https://journal.unimma.ac.id/index.php/bisnisekonomi/article/view/113/67>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS & Lisrel (Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17 (2), 135-144. Retrieved December 13, 2023, from <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/view/19348>
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Widya Cipta*, 2 (2), 155-162. doi:<https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i2.3648>
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3 (3), 365-364. doi:<https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Vuspasari, K. (2011). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2 (1), 81-93. Retrieved September 8, 2024, from https://scholar.google.co.id/scholar?q=hubungan+disiplin+kerja+dengan+kinerja+karyawan&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart#d=gs_qabs&t=1725805616632&u=%23p%3Dr1PexGwQfjEJ
- Yudiani, E. (2005). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Masa Kerja dengan Penjualan Adaptif. *Psikologika*, 19, 58-72. doi:<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol10.iss19.art4>

LAMPIRAN



LAMPIRAN A
SKALA DISIPLIN KERJA



DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Anda:

NAMA :

USIA :

JENIS KELAMIN :

LAMA BEKERJA :

PETUNJUK PENGISIAN ANGGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam sebuah bentuk skala ukur. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan yang ada di dalam tabel. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih:

SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda check list (✓) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh:

No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu berpakaian setiap mau berangkat bekerja	✓			

Tanda Checklist (✓) menunjukkan seseorang itu **SANGAT SETUJU** terhadap pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

SKALAA

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu membaca pengumuman peraturan terbaru di kantor				
2	Jika ada peraturan di kantor yang terkesan tidak transparan, saya akan menanyakan kejelasannya				
3	Saya selalu mengikuti breafing di kantor setiap hari				
4	Saya suka mengikuti kegiatan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan				
5	Saya langsung mengerjakan sebuah pekerjaan tanpa harus mengikuti instruksi dan prosedur yang ada				
6	Saya tidak wajib mematuhi setiap peraturan yang ada				
7	Pemahaman saya terhadap peraturan dan SOP di kantor terlalu minim				
8	Saya memilih bersantai-santai ketimbang menyelesaikan suatu pekerjaan				
9	Saya datang ke kantor tepat pada waktunya				
10	Saya senang menyelesaikan tugas pekerjaan di kantor tepat pada waktunya				
11	Bagi saya tidak penting membaca pengumuman peraturan di kantor				
12	Saya mendiamkan saja jika ada peraturan yang terkesan tidak transparan di kantor				
13	Saya tidak suka mengikuti kegiatan breafing di kantor				
14	Bagi saya kegiatan pelatihan hanya membuang waktu				
15	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai instruksi atasan				
16	Mematuhi setiap peraturan yang ada di kantor merupakan kewajiban saya sebagai karyawan				
17	Saya memahami setiap SOP di Perusahaan tempat saya bekerja				
18	Pada saat akan memulai sebuah pekerjaan, terlebih dahulu saya akan merumuskan prosesnya agar sesuai dengan prosedur				
No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS

19	Pekerjaan akan menyenangkan dan lebih singkat jika kita datang terlambat ke kantor				
20	Bagi saya, tidak tepat waktu mengumpulkan laporan adalah hal yang biasa				
21	Hadir tepat waktu bukanlah prioritas bagi diri saya				
22	Saya tidak menghiraukan peringatan dan sanksi atas pelanggaran saya				
23	Karyawan yang professional adalah karyawan yang memakai pakaian rapi saat bekerja				
24	Saat saya telah selesai menggunakan peralatan kantor, saya tidak lupa untuk membereskannya kembali				
25	Saya selalu mementingkan kualitas hasil pekerjaan saya agar bisa memuaskan				
26	Setiap laporan yang menjadi tanggung jawab saya, akan saya selesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasan				
27	Saya tidak mampu menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan bagi Perusahaan				
28	Pada saat saya mengerjakan tugas, saya tidak ingin ditekan oleh waktu yang telah ditentukan atasan				
29	Saya tidak suka memakai pakaian yang rapi saat bekerja				
30	Saya tidak pernah merapikan kembali peralatan kantor apabila saya telah selesai menggunakannya				
31	Hadir tepat waktu adalah prioritas saya sebagai karyawan				
32	Saya pulang dari kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan				



LAMPIRAN B
SKALA KINERJA KARYAWAN

APPRAISAL FORM MD GT

TYPE A (MD)

NAMA : DR
 JABATAN : MD GT
 MASA KERJA: 12 BULAN

EVALUASI KINERJA

A. HASIL KERJA

NO	KPI	DESC	TARGET	ACTUAL	%	POIN	BOBOT	NILAI
1	Absency	Check In/ Out	100%	93%	93%	40	50%	10
2	Call	Store Plan	100%	55%	55%	10	20%	1
3	Promo Imp	Availability an	100%	92%	92%	40	30%	6
TOTAL HASIL KERJA								11

PENCAPAIAN	POIN
96% - 100%	50
91% - 95%	40
81% - 90%	30
<70%	10

B. KOMPETENSI KERJA

NO	DESC	KOMENTAR	NILAI
1	Pengambilan	MD DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN YANG TEPAT APABILA ADA KENDALA DI LAF	2
2	Perencanaan	MD KERJANYA SECARA EFISIEN	2
3	kedisiplinan	SANGAT DI SIFILIN	2
4	Integritas	KEJUJURAN,DISIPLINAN DALAM BEKERJA SUDAH BAGUS	3
5	Tanggung jawab	BEKERJA SESUAI DENGAN SOP DAN BERTANGGUNG JAWAB	3
TOTAL KOMPETENSI KERJA			12

**SAAT MENILAI GUNAKAN DETAIL FORM PENILAIAN*

KATEGORI KINERJA

DESC	NILAI
HASIL KERJA	11
KOMPETENSI KERJA	12
TOTAL PENILAIAN	23

Rating	Rentang Nilai	Kategori Kinerja Karyawan
E Istimewa	47 - 50	Karyawan perpanjang kontrak
D: Sangat Baik	37 - 46	Karyawan perpanjang kontrak
C: Baik	27 - 36	Karyawan perpanjang kontrak
B: Kurang Baik	17 - 26	Karyawan diberi kesempatan perpanjang kontrak dengan catatan komitmen, di cek periodik
A: Tidak Baik	< 17	Karyawan tidak perpanjang kontrak

CATATAN & RENCANA PENGEMBANGAN

PRESTASI LAIN YANG PERLU DI CATAT

INDISPLINER TERTENTU YANG PERLU DI CATAT

SARAN DAN PERBAIKAN

MENGETAHUI

Manager
Bpk. Zainol
Tempat : _____
Tanggal : _____



Reliability

Scale: DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DS1	3.60	.705	72
DS2	3.61	.618	72
DS3	3.42	.801	72
DS4	3.56	.710	72
DS5	2.90	1.165	72
DS6	3.31	1.121	72
DS7	3.21	1.047	72
DS8	3.33	1.151	72
DS9	3.61	.683	72
DS10	3.74	.475	72
DS11	3.40	1.083	72
DS12	3.43	.947	72
DS13	3.36	1.025	72
DS14	3.35	1.077	72
DS15	3.62	.680	72
DS16	3.74	.531	72
DS17	3.68	.577	72
DS18	3.72	.481	72
DS19	3.46	1.020	72
DS20	3.44	.963	72
DS21	3.50	.964	72
DS22	3.40	1.096	72
DS23	3.57	.802	72
DS24	3.72	.676	72
DS25	3.82	.484	72
DS26	3.69	.620	72
DS27	3.39	1.001	72
DS28	2.96	1.119	72
DS29	3.50	1.035	72
DS30	3.57	.901	72

DS31	3.72	.610	72
DS32	3.57	.784	72



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DS1	108.31	262.131	.387	.940
DS2	108.29	261.280	.491	.939
DS3	108.49	262.732	.312	.940
DS4	108.35	261.216	.425	.939
DS5	109.00	254.789	.412	.940
DS6	108.60	249.652	.580	.938
DS7	108.69	247.962	.679	.937
DS8	108.57	246.812	.645	.937
DS9	108.29	261.815	.416	.939
DS10	108.17	263.296	.516	.939
DS11	108.50	245.859	.719	.936
DS12	108.47	249.549	.703	.937
DS13	108.54	245.548	.774	.936
DS14	108.56	244.617	.763	.936
DS15	108.28	259.302	.534	.938
DS16	108.17	261.408	.570	.938
DS17	108.22	262.091	.484	.939
DS18	108.18	263.249	.512	.939
DS19	108.44	247.574	.712	.936
DS20	108.46	249.857	.680	.937
DS21	108.40	248.723	.717	.936
DS22	108.50	245.803	.712	.936
DS23	108.33	262.282	.329	.940
DS24	108.18	261.558	.432	.939
DS25	108.08	263.204	.511	.939
DS26	108.21	259.435	.583	.938
DS27	108.51	247.831	.718	.936
DS28	108.94	254.279	.447	.940

DS29	108.40	248.413	.674	.937
DS30	108.33	249.915	.728	.936
DS31	108.18	262.516	.434	.939
DS32	108.33	263.662	.282	.941

$$32- 1 = 31 \times 4 + 31 \times 1/2 = 77,5$$





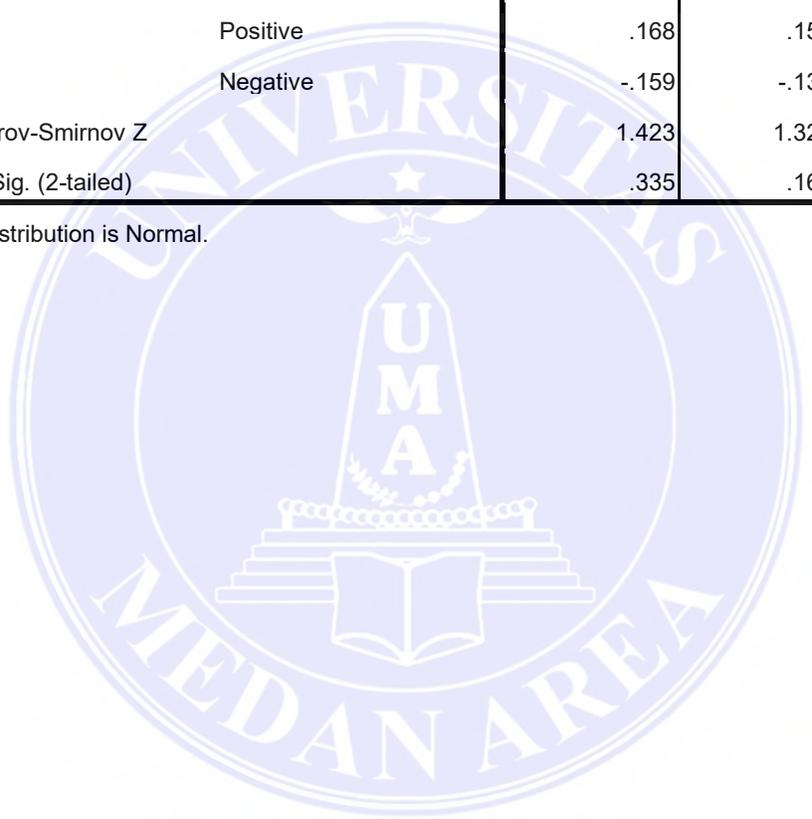
LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		disiplin kerja	kinerja krja
N		72	72
Normal Parameters ^a	Mean	70.69	25.45
	Std. Deviation	5.888	7.248
Most Extreme Differences	Absolute	.168	.155
	Positive	.168	.155
	Negative	-.159	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		1.423	1.322
Asymp. Sig. (2-tailed)		.335	.161

a. Test distribution is Normal.





LAMPIRAN E
UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kinerja krja * disiplin kerja	72	98.6%	1	1.4%	72	100.0%



Report

kinerja krja

disiplin kerja	Mean	N	Std. Deviation
58	19.00	1	.
72	29.67	3	9.452
74	33.00	1	.
75	19.00	1	.
76	23.00	1	.
77	16.00	1	.
78	35.00	1	.
80	21.00	1	.
86	24.00	2	1.414
90	23.00	1	.
92	25.00	1	.
94	20.00	2	5.657
95	37.00	1	.
96	37.00	1	.
97	24.33	3	1.155
98	23.00	1	.
99	35.00	1	.
100	25.00	2	5.657
102	23.00	1	.
103	23.00	2	8.485
104	37.00	1	.
105	37.00	2	.000
106	37.00	1	.
108	37.00	1	.
109	15.00	1	.
110	27.50	2	13.435
111	27.33	3	8.622
112	37.00	1	.

113	23.00	1	.
114	27.50	4	7.550
115	23.00	1	.
116	25.00	1	.
117	27.86	7	4.880
118	30.00	2	9.899
119	30.00	2	9.899
120	23.07	14	7.205
Total	25.45	72	7.287

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja krja * disiplin kerja	Between Groups	(Combined)	1936.714	35	55.335	1.087	.402
		Linearity	1.519	1	1.519	.030	.004
		Deviation from Linearity	1935.195	34	56.918	1.118	.371
	Within Groups		1833.286	36	50.925		
	Total		3770.000	71			

Measures of Association

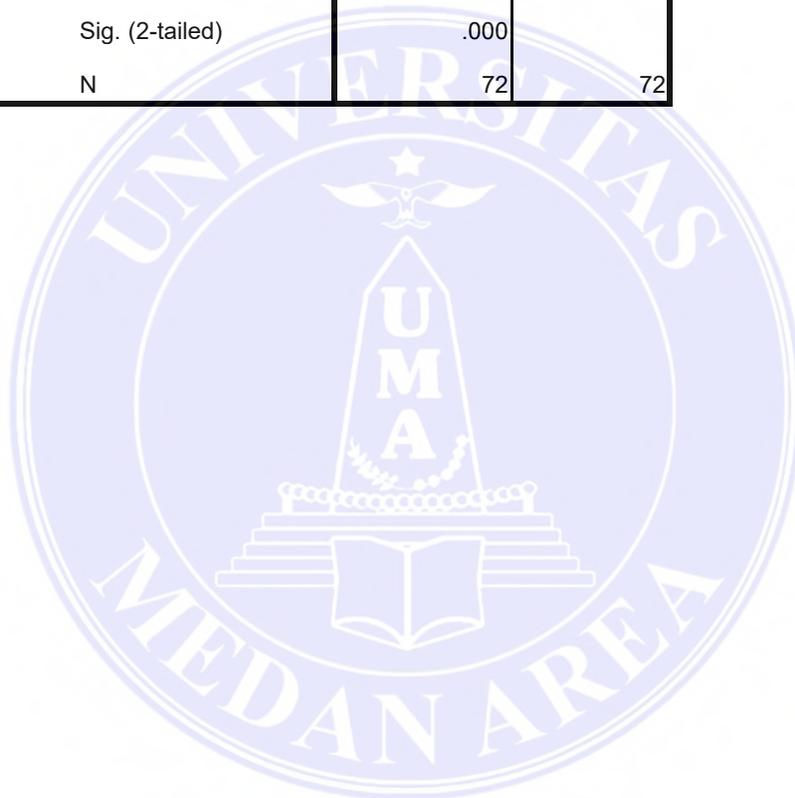
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kinerja krja * disiplin kerja	.924	.853	.985	.970



LAMPIRAN F
UJI HIPOTESIS KORELASI

Correlations

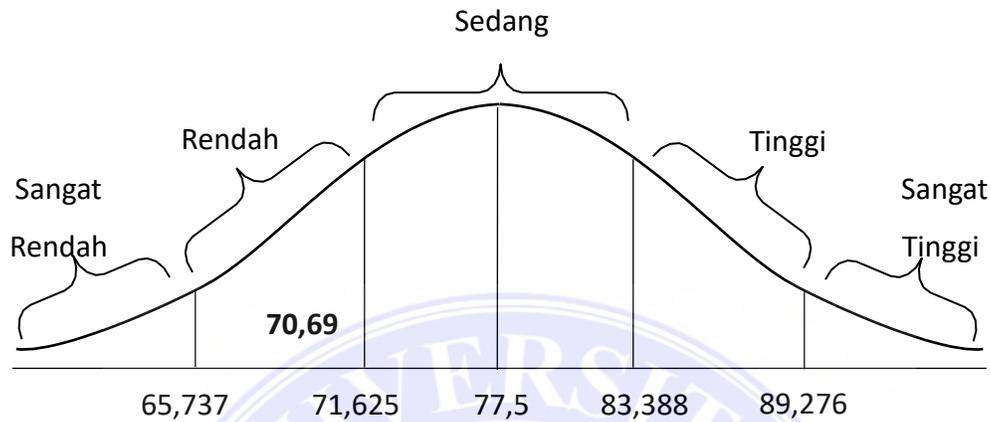
		disiplin kerja	kinerja krja
disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.924
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	72	72
kinerja krja	Pearson Correlation	.924	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	72	72



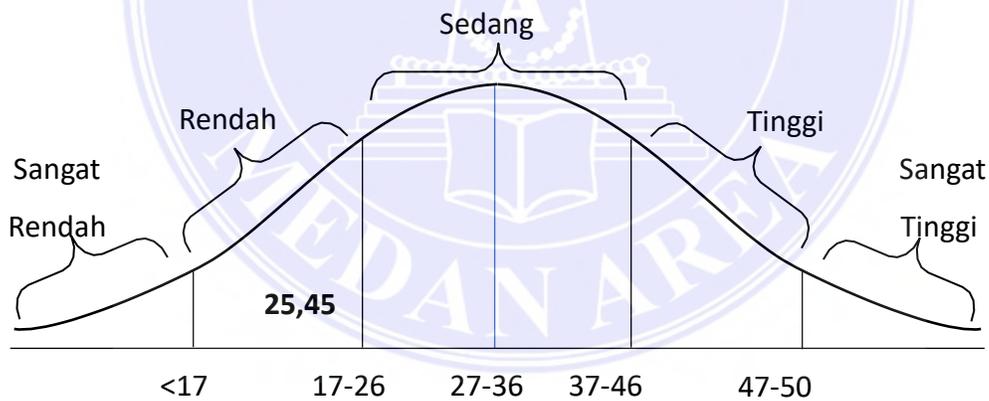


LAMPIRAN G
GAMBAR KURVA NORMAL

Kurva Normal Variabel Disiplin Kerja



Kurva Normal Variabel Kinerja Karyawan





LAMPIRAN H
DATA MENTAH

DATA MENTAH DISIPLIN KERJA

LIN KERJA		PERNYATAAN ANGGKET																																TOTAL	
No	NAMA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	TOTAL	
1	Pipuw	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
2	Surya Wahyuni	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	104
3	Rizki ananda gining	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
4	Gilbert Teguh Pardamean	3	3	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	103	
5	Amisa Fadilah Net	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
6	Imawati	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	119	
7	Imelda Hualagung	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	127	
8	Stevani Yolanda Pangarbuhan	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	119	
9	Dinda	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
10	Judith	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	116	
11	Elsa Fadila Net	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	126	
12	Verly Yolanda	1	3	4	1	4	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	109	
13	dewi mulyara	4	4	4	4	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
14	Zaini Anef Habisuan	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	125
15	Elsa Arjelia	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	104
16	Rizky Hidayatullah Siregar	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124	
17	Syehni arganni	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	3	4	4	93
18	Hemy ramadani	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
19	langely	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	108	
20	Ayub	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	125	
21	BangDodo	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	4	3	3	100	
22	Sepina	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
23	M Lerry Albana Lubis	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	81	
24	Sintya indriyani	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	124
25	Nahla	3	2	2	3	4	4	2	3	1	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	1	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	99	
26	Imelda	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
27	Anggi Dian safitri	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	119
28	Febby indriyana Lubis	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	2	109
29	Abdillah Rahman	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
30	Rhuth imania	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
31	Hesti novandri	3	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	119
32	Agung Prasetyo	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
33	Nenang prayitno	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123
34	Cui Rowie Ewma	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
35	Ila felis	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	3	64
36	Ami	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122
37	Suci Nirgum	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	80
38	SELU VEPY ANDRIANI	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
39	Mumtaz	3	3	4	1	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	3	3	4	4	1	3	1	1	4	4	4	3	3	3	1	1	4	4	78	
40	Hesly	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
41	Reskiimanulrah	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	1	1	1	4	4	94
42	Rizky Aranda	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
43	Winu raj	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
44	Mifta	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125
45	Risna Ewma Manurung	4	4	4	4	3	1	4	1	4	4	4	1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	108
46	ADINDA VERONICA	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	122
47	Winda	4	3	2	3	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	1	4	4	3	4	107
48	racindy karinda p	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
49	ANNISA NURFITRIANI	3	4	3	4	2	2	1	1	3	4	2	1	2	2	3	4	4	4	2	2	2	1	2	4	4	4	1	3	1	1	4	4	84	
50	desy purnama zendrato	1	1	2	1	2	4	3	4	2	2	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	1	1	1	1	1	2	3	2	4	4	1	76	
51	Yuli Andri	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128
52	Amisa Mowita	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	
53	Salsabila fatika dwitama	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	80
54	AMEL	3	4																																

DATA MENTAH KINERJA KARYAWAN

NAMA	Penilaian Kinerja
pipuuu	25,5
Surya Wahyugi	23
Rizki ananda ginting	15,5
Gilbert Teguh Pardamean	25,5
Annisa Fadillah Nst	21,5
Irmawati	18
Imelda Hutagalung	23
Stevani Yolanda Pangaribuan	35
Dinda	37
Judith	37
Elsa Fadila Nst	37
Verliya Yolanda	37
dewi mutyara	37
Zainol Arief Hasibuan	29
Elna Anjelina	24,5
Rizky Hidayatullah Siregar	25,5
Syahril arpani	25,5
Hemy ramadani	29
angely	29
Ayub	29
BangDodo	23
Sepina	21
M Lerry Albana Lubis	19,5
Sintiya indriyani	23
Nabila	16
Imelda	33
Anggi Dian safitri	29
Febby Indriyanu Lubis	17,5
Abdillah Rahman	29
Rhutri imania	29
Hesti noviandini	23,5
Agung Prasetyo	21
Nanang prayitno	23,5
Cut Ruwie Elvina	16
tia felis	19,5
Ami	21
Suci Ningrum	33
SELI VEPY ANDRIANI	23,5
Mumtaz	19,5
Hasby	33
Reskifirmanullah	23,5
Rizky Ananda	16
Winu raj	21
Mifta	23,5
Risna Elvina Manurung	29
ADINDA VERONICA	33
Winda	21
racindy karlinda p	33
ANNISA NURFITRIANI	16
desy purnama zendrato	33
Yuli Andini	13,5
Annisa Mowita	25,5
Salsabila fatika dwitama	37
AMEL	37
syaidatun nisa	23
Anis nur azizah	15,5
Ayu	37
Yoki	25,5
Gunawan	21,5
Supri	37
Winda	37
Nani Sri Handayani	18
Roswita	23
Indah cahya utami	35
Indah Sahfitri	37
Stefonzon	37
Fadli	18
Diana puspa dewi	23
Siti sholehah	35
Luqmanayasabatini	35
Anjani	25,5
Juliana Gultom	37
Wika	23

KETERANGAN		
Rating	Rentang	Kategori Kinerja Karyawan
E: Istimewa	47 – 50	Karyawan perpanjang kontrak
D: Sangat Baik	37 – 46	Karyawan perpanjang kontrak
C: Baik	27 – 36	Karyawan perpanjang kontrak
B: Kurang Baik	17 – 26	Karyawan diberi kesempatan
A: Tidak Baik	< 17	Karyawan tidak perpanjang



LAMPIRAN I
SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366676, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Gelabud Nomor 79 / Jalan Bel Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 3003/FPSI/01.10/XII/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

18 Desember 2023

Yth. Bapak/Ibu Manager
PT. Rama Indonesia Tbk
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : **Olviani Novia**
NPM : **188600435**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Rama Indonesia Tbk, Jl. Kapten Muslim No. 34** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Rama Indonesia Tbk Di Kota Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi



Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



