

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PADA
PERSONIL DIREKTORAT KEPOLISIAN PERAIRAN
DAN UDARA POLDA SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

RIZKI ANANDA GINTING

198600370



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/12/25

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

Access From (repositori.uma.ac.id)31/12/25

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PADA PERSONIL DIREKTORAT KEPOLISIAN PERAIRAN DAN UDARA POLDA SUMATERA UTARA

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh:

RIZKI ANANDA GINTING

198600370

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

i

Document Accepted 31/12/25

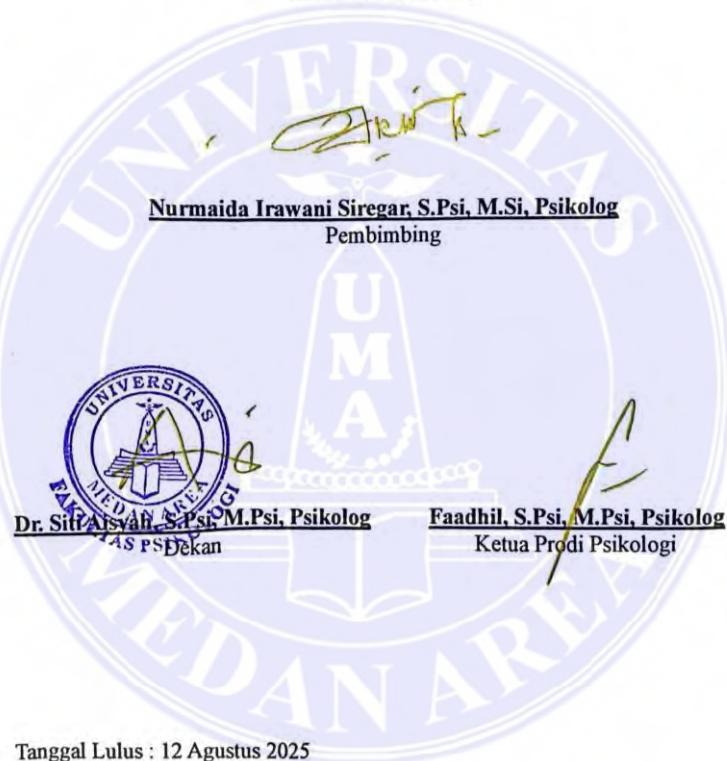
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repositori.uma.ac.id)31/12/25

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pada Personil Direktorat Kepolisian Perairan Dan Udara Polda Sumatera Utara
Nama : Rizki Ananda Ginting
NPM : 198600370
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing



Tanggal Lulus : 12 Agustus 2025

 ii
Dipindai dengan CamScanner

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 adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 Agustus 2025



Rizki Ananda Ginting

198600370



Dipindai dengan CamScanner

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

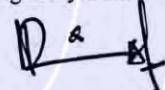
Nama	:	Rizki Ananda Ginting
NPM	:	198600370
Program Studi	:	Psikologi
Fakultas	:	Psikologi
Jenis Karya	:	Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA PADA PERSONIL DIREKTORAT KEPOLISIAN PERAIRAN DAN UDARA POLDA SUMATERA UTARA.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 12 Agustus 2025
Yang menyatakan



(Rizki Ananda Ginting)

ABSTRAK

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pada Personil Direktorat Kepolisian Perairan Dan Udara Polda Sumatera Utara

Rizki Ananda Ginting
198600370

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Personil Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara POLDA Sumatera Utara. Masalah difokuskan kepada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil direktorat kepolisian perairan dan udara polda Sumatera Utara. Guna mendekati masalah ini digunakan acuan teori dari Saraswati dan Zulkifli (2023) yang menyatakan kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana individu tersebut dapat memenuhi tanggung jawab yang telah ditugaskan kepadanya, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 209 orang, dengan menggunakan teknik *convinience sampling*, yaitu teknik pemilihan sampel yang ditemui secara tidak sengaja dan memenuhi kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian. Dengan ini didapatkan hasil sampel yang berjumlah 121 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personil. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.415 (41.5%). Artinya, sebesar 41.5% variasi kinerja personil dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, sementara sisanya sebesar 58.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja merupakan faktor penting, masih ada variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompetensi individu yang turut berperan dalam membentuk kinerja personil.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The Relationship Between Work Discipline and Performance Among Personnel of the North Sumatra Regional Police Water and Air Police Directorate

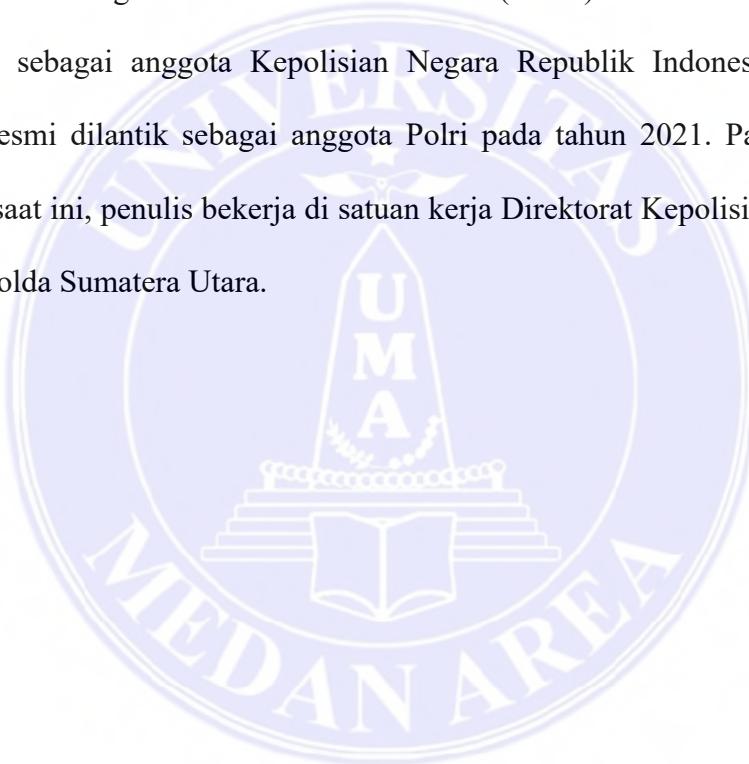
**Rizki Ananda Ginting
198600370**

The purpose of this study is to determine the influence of work discipline on the performance of personnel in the Water and Air Police Directorate of the North Sumatra Regional Police. The problem focuses on the influence of work discipline on the performance of personnel in the Water and Air Police Directorate of the North Sumatra Regional Police. To approach this issue, the theoretical framework from Saraswati and Zulkifli (2023) is used, which states that performance is the outcome achieved by an individual in performing their duties, both in terms of quality and quantity. This performance reflects how well the individual can fulfil the responsibilities assigned to them, as well as their contribution to achieving the organisation's objectives. This research method uses a quantitative method with regression analysis. The population in this study was 209 people, using convenience sampling, which is a technique of selecting samples that are encountered accidentally and meet the criteria required in the study. This resulted in a sample size of 121 people. The results of the study indicate that work discipline has a significant influence on personnel performance. The analysis results show a coefficient of determination (R^2) value of 0.415 (41.5%). This means that 41.5% of the variation in personnel performance can be explained by work discipline, while the remaining 58.5% is influenced by other factors not included in this model. This indicates that while work discipline is an important factor, other variables such as motivation, leadership, work environment, and individual competence also play a role in shaping personnel performance.

Keywords: *Work Discipline, Performance*

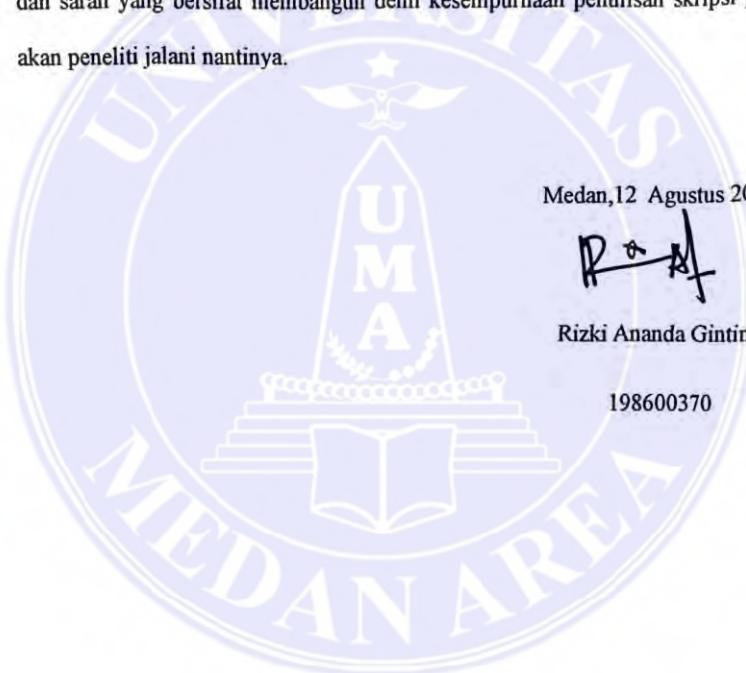
RIWAYAT HIDUP

Penulis lahir di Kuala pada tanggal 14 Agustus tahun 2000 dari ayah Gunawan Ginting Manik dan ibu Darmawati. Penulis merupakan anak keempat dari empat bersaudara. Penulis menyelesaikan pendidikan menengah atas di SMA Plus Efarina pada tahun 2018. Pada tahun 2019, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area (UMA). Pada tahun 2020, penulis diterima sebagai anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), dan secara resmi dilantik sebagai anggota Polri pada tahun 2021. Pada tahun 2022 sampai saat ini, penulis bekerja di satuan kerja Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Utara.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pada Personil Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Utara" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kesalahan yang terdapat dalam karya tulis ini dan mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi yang akan peneliti jalani nantinya.



Medan, 12 Agustus 2025

Rizki Ananda Ginting

198600370

^{viii}
Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR ISI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

viii

Document Accepted 31/12/25

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

Access From (repositori.uma.ac.id)31/12/25

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	Error!
Bookmark not defined.	
Abstrak	v
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Hipotesis Penelitian.....	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.5.2 Manfaat Praktis.....	5
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kinerja Personil.....	7
2.1.1 Pengertian Kinerja	7
2.1.2 Penilaian Kinerja	8
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	10
2.1.4 Aspek-aspek Kinerja.....	12
2.2 Disiplin Kerja	15
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	15
2.2.2 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja.....	17
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18
2.2.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	24
2.2.5 Pendekatan Disiplin Kerja	26
2.2.6 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja	28
2.2.7 Aspek-aspek Disiplin Kerja	29
2.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja	31
2.4 Kerangka Konseptual	35
BAB III	36
METODE PENELITIAN.....	36

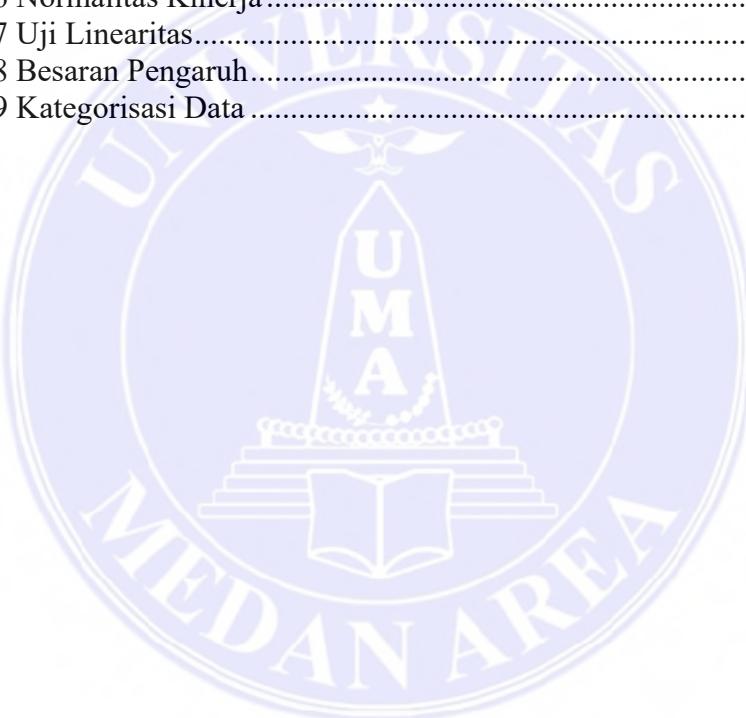
UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

3.1 Tipe Penelitian.....	36
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	36
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	38
3.4.1 Populasi	38
3.4.2 Sampel	38
3.5 Metode Pengumpulan Data	39
3.6 Metode Uji Coba Alat Ukur	44
3.6.1 Validitas	44
3.6.2 Reliabilitas	44
3.7 Metode Analisis Data	45
BAB IV	47
HASIL & PEMBAHASAN	47
4.1 Orientasi Kancah Penelitian	47
4.2 Persiapan Penelitian	48
4.2.1 Persiapan Administrasi	48
4.2.2 Persiapan Alat Ukur.....	49
4.3 Hasil Penelitian	49
4.4 Pembahasan.....	55
BAB V.....	59
SIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1 Simpulan.....	59
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Keterlambatan Kehadiran Personil Ditpolairud Polda Sumut Juli-September	3
Tabel 3.1 Waktu Pelaksanaan Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Blueprint Disiplin Kerja.....	41
Tabel 3.3 Blueprint Kinerja.....	43
Tabel 4.1 Data Demografi Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Uji Validitas.....	50
Tabel 4.3 Reliabilitas Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4.4 Reliabilitas Kinerja.....	52
Tabel 4.5 Normalitas Disiplin Kerja	52
Tabel 4.6 Normalitas Kinerja	52
Tabel 4.7 Uji Linearitas.....	53
Tabel 4.8 Besaran Pengaruh.....	54
Tabel 4.9 Kategorisasi Data	55



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
--------------------------------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan merupakan aset utama bagi organisasi, lembaga atau perusahaan dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan serta memperoleh keuntungan. Sejalan dengan perkembangan zaman, untuk bertahan pada kondisi persaingan yang tinggi saat ini suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik (Sovia et al., 2024).

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja ini mencerminkan sejauh mana karyawan tersebut dapat memenuhi tanggung jawab yang telah ditugaskan kepadanya, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi (Saraswati & Zulkifli, 2024). Menurut Ahdiany dan Siregar (2024) kinerja yaitu gambaran tentang tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu program atau strategi yang bertujuan untuk memahami tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi. Hal ini dapat dilihat melalui serangkaian tindakan yang dirancang secara matang dan terstruktur dalam bentuk hierarki. Silaen et al (2021) mengatakan bahwa kinerja merujuk pada pencapaian seseorang dalam menuntaskan tanggung jawabnya. Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dalam rentang waktu tertentu sering disebut sebagai kinerja. Selain itu, kinerja juga menggambarkan bagaimana sekelompok orang dalam sebuah organisasi menyelesaikan tugas dan tanggung jawab bersama.

Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara adalah salah satu, satuan kerja dalam Polda Sumatera Utara yang memiliki visi terwujudnya perairan Sumatera Utara yang aman, tertib dan maju. Direktorat Kepolisian Perairan dan udara Polda Sumatera Utara bertugas menyelenggarakan fungsi Kepolisian Perairan yang mencakup patroli termasuk penanganan pertama terhadap Tindak Pidana, pencarian dan penyelamatan kecelakaan di wilayah Perairan Polda Sumatera Utara serta Pembinaan masyarakat pantai atau perairan. Tanggung jawab dalam menjaga keamanan perairan serta penegakan hukum di wilayah tersebut, menuntut personil untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat menjalankan tugas dengan efektif dan efisien. Namun, saat ini terdapat indikasi bahwa beberapa personil mengalami penurunan kinerja yang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja.

Disiplin merupakan sikap individu atau kelompok yang berkomitmen untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pekerjaan, disiplin kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku yang mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi (Hardiansyah & Bahrun, 2023). Disiplin kerja juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian sikap, perilaku, dan norma yang mengatur pelaksanaan tugas dan tanggung jawab individu di tempat kerja. Ini mencakup kepatuhan terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Menurut Puspita et al (2022) disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang diharapkan oleh setiap perusahaan untuk menjamin bahwa semua aktivitas, baik yang berlangsung di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar, dapat tertanam dalam diri setiap individu. Penerapan disiplin kerja bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bersedia mematuhi semua standar dan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dengan begitu, potensi penyalahgunaan atau pelanggaran dalam pekerjaan dapat diminimalisir dan diatasi secara efektif.

Berdasarkan pada fenomena di lapangan yaitu pada personil Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Utara setelah dilakukan observasi pada saat peneliti melakukan pra survey peneliti melihat masalah ketidakdisiplinan personil, beberapa personil mengalami kesulitan dalam mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan, yang mengakibatkan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan tugas. Misalnya, terdapat laporan tentang keterlambatan dalam kehadiran dan penyelesaian tugas, yang menunjukkan adanya kurangnya disiplin di kalangan beberapa anggota. Berikut hasil pra survey data jumlah keterlambatan dalam kehadiran personil Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Utara pada 3 bulan terakhir.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Keterlambatan Kehadiran Personil Ditpolairud Polda Sumut
Juli–September 2024

NO	BULAN	TERLAMBAT MASUK	JUMLAH PERSONIL
1	Juli	35	209
2	Agustus	20	209
3	September	40	209
	Jumlah	95	209

Sumber : Subbag Renmin Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumut

Berdasarkan tabel diatas bahwa pada bulan juli 2024 terdapat 35 personil terlambat masuk, selanjutnya pada bulan agustus terdapat 20 personil terlambat masuk dan yang paling banyak terlambat masuk terjadi di bulan september yaitu 40 personil. Berdasarkan hasil pra survey data jumlah keterlambatan tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyak personil yang tidak disiplin. Hal ini berpotensi mengganggu kinerja keseluruhan instansi, terutama dalam situasi yang

membutuhkan respons cepat dan tepat. Penurunan kinerja tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat memengaruhi efektivitas operasional Direktorat secara keseluruhan, yang pada akhirnya dapat merugikan masyarakat yang dilayani.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pada Personil Direktorat Kepolisian Perairan Dan Udara Polda Sumatera Utara”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pada personil Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Utara?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pada personil Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Utara.

1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara atas suatu masalah yang sedang diteliti. Hipotesis berfungsi sebagai usulan dalam penelitian ilmiah karena berperan sebagai alat kerja dari sebuah teori dan memiliki karakteristik khusus yang siap diuji secara empiris. Dalam merumuskan hipotesis, pernyataannya harus mencerminkan adanya keterkaitan antara dua atau lebih variabel. Hipotesis yang bersifat relasional maupun deskriptif disebut sebagai hipotesis kerja (H_k). Untuk keperluan pengujian statistik, diperlukan hipotesis pembanding yang biasanya

merupakan kebalikan dari hipotesis kerja, yang disebut dengan hipotesis nol (H_0) (Priadana & Sunarsi, 2021).

Pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution). Hipotesis dalam penelitian ini yakni terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja pada Personil Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Utara. Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja Personil Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Utara. Sebaliknya, jika semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula kinerja Personil Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pengetahuan serta manfaat bagi perkembangan ilmu, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas wawasan dari hasil-hasil penelitian sebelumnya terkait disiplin kerja serta menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian di masa mendatang.

1.5.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Instansi terkait

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat agar dapat di aplikasikan di instansi terkait.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya.

Hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai referensi pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Personil

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance* yang merujuk pada prestasi kerja atau hasil nyata yang dicapai oleh individu. Secara umum, kinerja (prestasi kerja) diartikan sebagai hasil yang dicapai seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Bintoro & Daryanto, 2017). Sementara itu menurut Budiyanto dan Mochklas (2020) kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh oleh pegawai dalam pekerjaannya, berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk jenis pekerjaan tersebut.

Menurut Ichsan et al (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau kontribusi yang diberikan oleh setiap pegawai untuk mendukung badan usaha dalam mencapai dan mewujudkan tujuannya. Pada dasarnya, kinerja bersifat individu, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang didapatkan.

Menurut Mangkunegara dalam Puspita dan Widodo (2020) mengemukakan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh seorang karyawan, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, saat melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang ditugaskan. Selanjutnya menurut Afandi dalam Simbolon (2022) menjelaskan mengenai kinerja merupakan hasil kerja

yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Penting untuk dicatat bahwa tujuan tersebut haruslah sah dan tidak melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan norma moral dan etika. Dengan demikian, kinerja tidak hanya mengukur hasil, tetapi juga memperhatikan proses yang etis dan bertanggung jawab dalam mencapainya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, secara keseluruhan, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, berdasarkan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Kinerja mencerminkan prestasi kerja yang diukur dengan kriteria tertentu dan dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki masing-masing pegawai. Selain itu, kinerja juga berperan dalam mendukung tujuan organisasi, dengan penekanan bahwa pencapaian tujuan harus dilakukan secara sah dan etis, tanpa melanggar hukum atau norma moral. Dengan demikian, kinerja tidak hanya mengukur hasil akhir, tetapi juga proses yang beretika dan bertanggung jawab dalam mencapainya.

2.1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem yang diterapkan untuk mengevaluasi sejauh mana seseorang telah melaksanakan tugasnya secara menyeluruh. Sistem ini bertujuan untuk membandingkan hasil kerja nyata individu dengan target yang diharapkan (Daengs, 2022).

Adapun menurut Pujiati (2023) penilaian kinerja bertujuan untuk :

- 1) Karyawan menyadari bahwa penilaian kinerja merupakan syarat utama untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal.
- 2) Penilaian kinerja berfungsi sebagai alat kontrol dengan mencatat pencapaian hasil kerja karyawan. Catatan kinerja menjadi pengakuan terhadap pencapaian karyawan, yang diharapkan dapat memotivasi mereka untuk memberikan hasil kerja terbaik.
- 3) Evaluasi bersama antara karyawan dan manajemen diadakan untuk memperbaiki kinerja, sehingga kinerja dapat terus ditingkatkan. Penilaian kinerja karyawan menjadi harapan mereka untuk mendapatkan promosi atau peningkatan karier yang lebih baik.
- 4) Penilaian kinerja juga menjadi dasar untuk merumuskan kebijakan baru pada periode berikutnya, sehingga karyawan mendapatkan apresiasi sesuai dengan pencapaian kerjanya selama periode tertentu.
- 5) Penilaian kinerja menjadi pedoman bagi perusahaan dalam mengembangkan potensi karyawan dengan merencanakan pelatihan yang sesuai. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berdasarkan hasil evaluasi kinerja, sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Sedangkan menurut Freeman, dan Gilbert dalam Fatoni et al (2016) penilaian kinerja bertujuan untuk :

- 1) Menginformasikan secara resmi kepada karyawan tentang penilaian atas prestasi kerjanya.
- 2) Memutuskan karyawan yang berhak menerima kenaikan gaji.

- 3) Mengidentifikasi karyawan yang memerlukan tambahan pelatihan.
- 4) Menetapkan karyawan yang layak untuk dipromosikan.

Secara keseluruhan, penilaian kinerja merupakan sistem penting dalam organisasi yang berfungsi untuk mengevaluasi pencapaian karyawan, membandingkan hasil kerja dengan target, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Penilaian ini tidak hanya menjadi alat kontrol terhadap hasil kerja, tetapi juga berperan dalam memotivasi karyawan, memberikan pengakuan atas prestasi, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan strategis, seperti promosi, kenaikan gaji, maupun penyusunan program pelatihan. Dengan demikian, penilaian kinerja tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi juga memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi dan meraih jenjang karier yang lebih baik.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Jackson dan Yohanes dalam Yandi et al (2023) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain :

1) Personal Factor

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, serta motivasi dan komitmen individu.

2) Leadership Factor

Ditentukan oleh kualitas bimbingan, dorongan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan pemimpin tim.

3) Team Factor

Ditunjukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4) *System Factor*

Ditunjukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5) *Contextual / Situation Factor*

Ditunjukan oleh tingginya tingkat tekanan serta perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal.

Sedangkan menurut Narmado dalam Umar (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi besar terhadap efektivitas organisasi, serta mendorong semangat dan kinerja karyawan.

2) Pendidikan

Secara umum, seseorang dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Pendidikan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena tanpa pendidikan yang memadai, seseorang akan kesulitan mempelajari hal-hal baru dalam metode atau sistem kerja.

3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental individu atau kelompok yang selalu berusaha untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja berkaitan erat dengan motivasi, dan melalui penerapan disiplin

seperti menghargai waktu dan biaya, hal ini memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

4) Keterampilan

Keterampilan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Keterampilan karyawan dalam suatu perusahaan dapat ditingkatkan melalui pelatihan, kursus, dan berbagai bentuk pendidikan lainnya.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja. Faktor personal seperti keterampilan, motivasi, dan komitmen menjadi dasar utama, sementara faktor kepemimpinan, dukungan tim, serta sistem kerja dan fasilitas yang tersedia turut memperkuat pencapaian kinerja. Selain itu, faktor situasional seperti tekanan dan perubahan lingkungan juga berpengaruh terhadap stabilitas kerja. Di sisi lain, kepuasan kerja, tingkat pendidikan, disiplin, dan keterampilan yang dimiliki karyawan merupakan aspek penting yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil interaksi antara faktor internal individu dan faktor eksternal organisasi yang saling mendukung.

2.1.4 Aspek-aspek Kinerja

Menurut Robbins dalam Silaen et al (2021) ada enam aspek untuk mengukur kinerja yaitu :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari kesempurnaan tugas yang terkait dengan keterampilan dan kemampuan karyawan, serta persepsi mereka terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja ditentukan oleh jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan, yang diukur berdasarkan total output yang dihasilkan.

3) Ketepatan Waktu

Penyelesaian aktivitas tepat waktu serta pemanfaatan waktu yang tersedia secara maksimal untuk kegiatan lain merupakan ukuran ketepatan waktu.

4) Efektivitas

Efektivitas diukur dari peningkatan hasil setiap unit melalui penggunaan sumber daya yang ada secara optimal, seperti tenaga kerja, dana, dan bahan baku.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya secara mandiri tanpa tergantung pada bantuan orang lain.

6) Komitmen

Komitmen adalah sejauh mana seorang karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh kesetiaan terhadap instansi atau perusahaan.

Sedangkan menurut peraturan Kapolri No.02 Tahun 2018 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja di Lingkungan Polri menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam manajemen yang digunakan untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan pencapaian indikator kinerja, yaitu dengan membandingkan

antara target kinerja dan hasil aktual yang dicapai. Di bawah ini merupakan pengukuran kinerja Anggota Polri, yaitu:

- 1) Kepemimpinan. Merujuk pada kapasitas individu dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain secara efektif.
- 2) Pelayanan. Kemampuan personil dalam memberikan pelayanan yang optimal dan memuaskan kepada masyarakat.
- 3) Komunikasi. Keterampilan menyampaikan dan menerima informasi atau gagasan, baik secara lisan maupun nonverbal, secara jelas kepada sesama rekan kerja maupun masyarakat umum.
- 4) Pengendalian emosi. Kemampuan untuk tetap tenang dan mengelola emosi secara tepat dalam situasi yang penuh tekanan agar tidak mengganggu pelaksanaan tugas.
- 5) Integritas. Konsistensi antara ucapan dan tindakan, serta sikap jujur yang mencerminkan kepribadian dapat dipercaya.
- 6) Empati. Kemampuan memahami perasaan dan sudut pandang orang lain, serta menunjukkan ketulusan dan sikap positif dalam berinteraksi.
- 7) Komitmen. Kemampuan menjaga keseimbangan antara sikap dan tindakan demi tercapainya tujuan organisasi dengan mendahulukan kepentingan institusi.
- 8) Inisiatif. Kemampuan untuk mencetuskan, mengembangkan, dan menerapkan gagasan atau pendekatan baru secara produktif.
- 9) Disiplin. Sikap patuh terhadap peraturan yang berlaku, kesanggupan menjalankannya tanpa keberatan, serta kesiapan menerima konsekuensi atas pelanggaran.

10) Kerjasama. Kemampuan berkolaborasi secara efektif dengan rekan dan atasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Kinerja dapat diukur dari berbagai aspek yang mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara optimal. Beberapa indikator yang mencerminkan kinerja antara lain kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efektivitas dalam memanfaatkan sumber daya, kemandirian, serta komitmen terhadap tanggung jawab. Selain itu, kinerja juga ditunjukkan melalui kepemimpinan, kemampuan memberikan pelayanan, keterampilan berkomunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, inisiatif, disiplin, dan kemampuan bekerjasama. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya merupakan wujud profesionalisme dan dedikasi seseorang dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Wau (2021) disiplin kerja diartikan sebagai sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan menaati aturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia menjalankannya dengan penuh tanggung jawab, termasuk siap menerima sanksi jika melanggar tugas atau wewenang yang diberikan. Sejalan dengan itu Farida dan Hartono (2016) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan aturan dan tata tertib yang wajib ditegakkan dan dijalankan dengan konsisten oleh individu dalam menjalankan tugas atau pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Pendapat lain menurut I.G Wursanto dalam Vallennia et al (2020) mendefinisikan disiplin kerja merupakan kepatuhan terhadap lembaga atau organisasi beserta semua ketentuan yang berlaku, yang dijalankan tanpa melibatkan emosi, melainkan didasarkan pada kesadaran bahwa tanpa kepatuhan tersebut, tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Menurut Pramularso (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja ialah aspek penting yang harus dipahami dan diterapkan secara optimal oleh karyawan, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka. Dengan begitu, setiap tugas yang diberikan akan terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Sementara itu menurut Safrizal (2023) disiplin adalah sikap mental seseorang atau sekelompok orang yang konsisten berusaha mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai sikap mental atau perilaku yang melibatkan kepatuhan dan ketiaatan terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku, baik di dalam lembaga, organisasi, maupun dalam pekerjaan. Disiplin kerja mencakup penghargaan, penghormatan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas, dan dijalankan dengan konsistensi tanpa melibatkan emosi pribadi. Penerapan disiplin kerja yang baik penting untuk meningkatkan kinerja, mencapai target yang telah ditetapkan, dan memastikan tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif. Selain itu, disiplin kerja juga mengharuskan kesediaan menerima konsekuensi atau sanksi jika terjadi pelanggaran terhadap aturan yang ada.

2.2.2 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Tujuan utama pembinaan disiplin kerja adalah memastikan perilaku karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan. Menurut Khaeruman (2021) tujuan pembinaan disiplin kerja antara lain:

- 1) Agar para pegawai mematuhi seluruh peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan serta peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan benar.
- 2) Pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan organisasi, sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 3) Pegawai dapat memanfaatkan dan merawat sarana dan prasarana, serta barang dan jasa milik organisasi dengan optimal.
- 4) Pegawai mampu bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam organisasi.
- 5) Pegawai dapat mencapai produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

Secara ringkas, pembinaan disiplin kerja bertujuan untuk membentuk perilaku karyawan agar selaras dengan peraturan perusahaan serta mampu melaksanakan tugas secara optimal. Melalui disiplin kerja, karyawan diharapkan tidak hanya patuh terhadap aturan dan kebijakan organisasi, tetapi juga dapat memberikan pelayanan terbaik, menjaga dan memanfaatkan fasilitas dengan baik, serta bertindak sesuai norma yang berlaku. Pada akhirnya, pembinaan disiplin ini

berorientasi pada tercapainya produktivitas tinggi dan keberlanjutan kinerja organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu organisasi menurut Hasibuan (2019) diantaranya :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan berperan dalam mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ingin dicapai harus dirumuskan secara jelas, ideal, dan sepadan dengan kemampuan karyawan. Artinya, tugas yang diberikan perlu sesuai dengan kemampuan karyawan agar mereka dapat bekerja dengan serius dan disiplin. Sebaliknya, jika tugas tersebut terlalu sulit atau terlalu mudah bagi mereka, kedisiplinan dan komitmen dalam bekerja akan berkurang.

2) Teladan Pimpinan

Peran teladan dari seorang pemimpin sangat penting dalam menentukan tingkat disiplin karyawan, karena bawahan melihat pemimpinnya sebagai contoh yang harus diikuti. Seorang pemimpin harus menunjukkan perilaku yang baik, disiplin, jujur, adil, dan konsisten antara ucapan dan tindakan. Dengan memberi teladan yang positif, kedisiplinan bawahan juga akan meningkat. Sebaliknya, jika pemimpin tidak menunjukkan disiplin yang baik, bawahan cenderung meniru perilaku yang sama. Oleh karena itu, seorang pemimpin tidak dapat mengharapkan kedisiplinan dari bawahannya jika dirinya sendiri kurang disiplin. Penting bagi pemimpin untuk menyadari bahwa

perlakunya akan menjadi contoh bagi bawahannya, sehingga disiplin yang baik dari pimpinan akan mendorong disiplin yang baik dari para karyawan.

3) Balas Jasa

Kompensasi berupa gaji dan kesejahteraan turut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, karena hal tersebut memberikan kepuasan dan meningkatkan rasa cinta karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Semakin tinggi rasa cinta karyawan terhadap pekerjaannya, semakin baik pula tingkat kedisiplinannya. Untuk menciptakan kedisiplinan yang baik, perusahaan perlu memberikan kompensasi yang cukup besar. Kedisiplinan karyawan tidak akan optimal jika balas jasa yang mereka terima tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Artinya, semakin besar kompensasi yang diberikan, semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima kecil, tingkat kedisiplinan pun akan menurun. Karyawan akan sulit berdisiplin jika kebutuhan dasar mereka tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan berperan dalam mendorong terciptanya disiplin karyawan, karena ego dan sifat dasar manusia yang cenderung merasa dirinya penting dan menginginkan perlakuan yang setara dengan orang lain. Penerapan keadilan sebagai landasan kebijakan dalam memberikan penghargaan (pengakuan) atau sanksi akan mendorong terbentuknya disiplin karyawan yang baik. Seorang manajer yang kompeten dalam

memimpin selalu berusaha bersikap adil kepada semua bawahannya. Dengan adanya keadilan yang baik, disiplin yang baik juga akan tercipta. Oleh karena itu, keadilan perlu diterapkan dengan baik di setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan tetap terjaga.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah metode pengawasan langsung yang paling efektif untuk meningkatkan disiplin dan moral kerja karyawan. Atasan harus aktif memantau kinerja, sikap, dan perilaku bawahannya secara langsung di tempat kerja, memberikan bimbingan dan arahan bila diperlukan. Waskat juga membantu atasan menilai kemampuan dan disiplin bawahannya secara objektif, serta menemukan sistem kerja yang lebih efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Melalui kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan, tercipta kerja sama yang baik dan kontrol internal yang kuat, yang mendukung peningkatan kinerja dan disiplin karyawan.

6) Sanksi Hukum

Sanksi hukuman memiliki peran penting dalam menjaga disiplin karyawan. Pemberian sanksi yang lebih berat dapat mengurangi perilaku indisipliner karena karyawan akan takut melanggar aturan perusahaan. Tingkat berat atau ringannya sanksi mempengaruhi kualitas kedisiplinan karyawan dan harus ditetapkan secara logis serta disampaikan dengan jelas. Sanksi yang diberikan tidak boleh terlalu ringan atau berat agar tetap mendidik dan mendorong perubahan perilaku. Hukuman yang

wajar, mendidik, dan memotivasi akan efektif dalam mempertahankan disiplin di lingkungan kerja.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan sangat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam menindak karyawan yang melanggar aturan sesuai dengan sanksi yang berlaku. Pimpinan yang tegas akan dihormati oleh bawahannya, sehingga disiplin kerja dapat dipertahankan. Sebaliknya, jika pimpinan kurang tegas dalam menghukum karyawan yang indisipliner, disiplin akan sulit terjaga, dan karyawan bisa mengabaikan peraturan. Oleh karena itu, ketegasan pimpinan dalam menegur dan menghukum karyawan yang melanggar sangat penting untuk menciptakan kedisiplinan yang baik di perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan berperan penting dalam menciptakan disiplin yang baik di perusahaan. Baik hubungan vertikal (antara atasan dan bawahan) maupun horizontal (antar sesama karyawan) harus terjalin dengan baik. Manajer perlu menciptakan suasana hubungan yang serasi dan saling mengikat. Hubungan kemanusiaan yang harmonis akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, yang pada akhirnya memotivasi karyawan untuk disiplin. Oleh karena itu, disiplin karyawan akan terwujud jika hubungan antar individu dalam organisasi berjalan dengan baik.

Sedangkan menurut Sutrisno dalam Hamali (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi berpengaruh terhadap tegaknya kedisiplinan karyawan. Karyawan akan menaati semua aturan yang ada jika merasa bahwa imbalan yang diterimanya sepadan dengan usaha yang telah diberikan kepada perusahaan. Karyawan yang memperoleh kompensasi yang memadai akan bekerja dengan tenang, rajin, dan selalu berusaha melakukan yang terbaik. Namun, jika karyawan merasa kompensasi yang diterima jauh dari cukup, mereka akan berpikir untuk mencari penghasilan tambahan dari luar, yang dapat membuat mereka sering absen atau meminta izin untuk keluar.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangatlah penting, karena dalam lingkungan perusahaan, karyawan akan selalu mengamati bagaimana pimpinan menerapkan disiplin pada dirinya sendiri serta bagaimana pimpinan mampu mengendalikan ucapannya, tindakannya, dan sikapnya agar tidak merusak aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin dalam perusahaan tidak akan efektif jika tidak ada aturan tertulis yang jelas sebagai pegangan bersama. Disiplin tidak dapat ditegakkan jika peraturan yang ada hanya didasarkan pada instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk bertindak sangat penting ketika menghadapi karyawan yang melanggar disiplin, sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Tindakan tegas yang diambil oleh pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan mendorong mereka untuk berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah terjadi.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat untuk melakukan pengawasan terhadap disiplin adalah atasan langsung dari karyawan yang bersangkutan. Hal ini karena atasan langsung paling memahami dan paling dekat dengan karyawan di bawah tanggung jawabnya. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung ini sering disebut waskat pengawasan melekat. Seorang pemimpin bertanggung jawab dalam menjalankan pengawasan melekat ini di setiap tingkat, sehingga tugas-tugas yang diberikan kepada bawahan tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian besar kepada karyawan akan mampu menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya perlu dekat secara fisik, tetapi juga harus dekat secara emosional. Pimpinan yang peduli pada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja, semangat, dan moral kerja karyawan.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain:
- a. Saling menghormati ketika bertemu di lingkungan kerja.
 - b. Memberikan pujian pada waktu dan tempat yang tepat, sehingga karyawan merasa bangga atas apresiasi tersebut.
 - c. Sering melibatkan karyawan dalam pertemuan, terutama yang berhubungan dengan pekerjaan dan kesejahteraan mereka.
 - d. Memberitahukan kepada rekan kerja jika akan meninggalkan tempat, termasuk ke mana tujuan dan untuk keperluan apa, bahkan kepada bawahan sekalipun.

Tingkat kedisiplinan karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari sistem organisasi maupun hubungan antarindividu. Faktor-faktor tersebut meliputi kejelasan tujuan, keteladanan pimpinan, kompensasi yang adil, penerapan aturan yang jelas, ketegasan dalam penegakan sanksi, serta adanya pengawasan yang konsisten. Selain itu, perhatian pimpinan dan hubungan kerja yang harmonis juga berperan penting dalam membangun kedisiplinan. Jika seluruh faktor ini berjalan seimbang, maka disiplin kerja dapat terbentuk dengan baik dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2.2.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Puspita (2023) terdapat tiga jenis disiplin kerja, yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin ini bertujuan untuk mencegah pegawai bertindak tidak sesuai dengan peraturan yang ada. Tindakan ini mendorong pegawai

agar mematuhi berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dengan memberikan kejelasan dan penjelasan mengenai pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diharapkan oleh instansi, diupayakan pencegahan agar pegawai tidak menunjukkan perilaku negatif, sehingga penyelewengan dapat dihindari. Tujuan utamanya adalah mendorong pegawai untuk memiliki disiplin diri yang kuat.

2) Disiplin Korektif

Disiplin ini bertujuan agar pegawai tidak mengulangi pelanggaran yang telah dilakukan. Jika seorang pegawai terbukti melanggar ketentuan yang berlaku atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan, maka sanksi disipliner akan dikenakan kepadanya.

3) Disiplin Progresif

Disiplin ini bertujuan memberi pegawai kesempatan untuk melakukan tindakan korektif sebelum sanksi yang lebih berat diberikan, namun juga memungkinkan manajemen untuk meningkatkan hukuman bagi pelanggaran berulang. Upaya mendisiplinkan pegawai ini harus bersifat positif dan tidak melemahkan semangat kerja mereka. Kegiatan disiplin harus mendidik dan bertujuan mengoreksi kesalahan, sehingga kesalahan yang sama tidak terulang di masa depan.

Terdapat tiga jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif yang berfungsi mencegah pegawai melakukan pelanggaran dengan menekankan kepatuhan pada aturan, disiplin korektif yang diterapkan untuk memberi sanksi agar pelanggaran tidak terulang kembali, serta disiplin progresif yang memberikan kesempatan bagi

pegawai untuk memperbaiki diri sebelum dikenakan hukuman yang lebih berat.

Ketiga jenis disiplin ini saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang tertib, patuh, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

2.2.5 Pendekatan Disiplin Kerja

Terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin kerja menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016) yaitu :

- 1) Disiplin modern adalah pendekatan yang mempertimbangkan berbagai kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini memiliki beberapa asumsi: (1) disiplin modern berfokus pada upaya menghindari penerapan hukuman fisik (2) melindungi tuduhan yang valid agar dapat dilanjutkan melalui proses hukum yang sesuai (3) memperbaiki keputusan yang dibuat atas dasar kesalahan atau prasangka dengan melakukan penyuluhan berdasarkan fakta-fakta yang ada (4) menangani keputusan yang berat sebelah dalam kasus disiplin.
- 2) Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Asumsi-asumsi dari pendekatan ini meliputi: (1) disiplin dijalankan oleh atasan kepada bawahan dan keputusan yang telah dibuat tidak akan ditinjau ulang (2) disiplin merupakan bentuk hukuman atas pelanggaran, yang pelaksanaannya harus sesuai dengan tingkat kesalahan (3) hukuman bertujuan memberikan pelajaran, baik kepada pelanggar maupun karyawan lain, agar tidak melakukan pelanggaran serupa (4) peningkatan tingkat pelanggaran membutuhkan hukuman yang lebih berat (5) pegawai yang

melakukan pelanggaran untuk kedua kalinya harus dikenakan hukuman yang lebih berat.

- 3) Pendekatan disiplin yang berorientasi pada tujuan berarti penerapannya tidak hanya berfokus pada pemberian hukuman, tetapi lebih pada pembinaan. Asumsi dari pendekatan ini meliputi: (1) disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh seluruh pegawai (2) disiplin bukanlah bentuk hukuman, melainkan lebih diarahkan pada pembentukan perilaku positif (3) disiplin bertujuan untuk mendorong perubahan perilaku yang lebih baik (4) disiplin pegawai dimaksudkan agar pegawai bertanggung jawab atas tindakan mereka.

Terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin kerja, yaitu disiplin modern yang menekankan pencegahan hukuman fisik serta penyelesaian masalah secara adil dan berdasarkan fakta, disiplin tradisional yang berorientasi pada pemberian hukuman sesuai tingkat pelanggaran sebagai bentuk pembelajaran, serta disiplin yang berorientasi pada tujuan yang lebih menekankan pembinaan, perubahan perilaku positif, dan tanggung jawab pegawai. Ketiga pendekatan ini menunjukkan bahwa disiplin dapat diterapkan dengan cara yang berbeda, baik melalui hukuman maupun pembinaan, tergantung pada kebutuhan dan tujuan organisasi.

2.2.6 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip kedisiplinan menurut (R. Puspita, 2023) sebagai berikut :

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara personal.
- 2) Pendisiplinan harus bersifat konstruktif.
- 3) Pendisiplinan harus segera dilakukan oleh atasan langsung.
- 4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat penting.
- 5) Pimpinan tidak seharusnya memberikan pendisiplinan ketika bawahan sedang tidak hadir.
- 6) Setelah pendisiplinan, sikap pimpinan harus kembali seperti semula.

Sedangkan menurut Bacal dalam (Sinambela, 2016) ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman dalam mengambil tindakan disipliner yaitu :

- 1) Tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian kerja yang berlaku.
- 2) Semua tindakan disipliner harus didokumentasikan secara rinci, mencakup kekurangan kinerja yang sebenarnya, bagaimana kekurangan tersebut diidentifikasi, cara menyampaikannya kepada pegawai yang bersangkutan, serta langkah-langkah yang diambil untuk menyelesaikan masalah tersebut.
- 3) Tindakan disipliner harus menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah kinerja.

- 4) Semakin besar tingkat paksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan tercapainya solusi win-win yang konstruktif dan tahan lama. Gunakan tindakan disipliner keras hanya jika diperlukan dan dibenarkan oleh beratnya masalah yang dihadapi.
- 5) Semakin jelas kita dapat menggambarkan permasalahan kinerja yang terjadi, semakin besar kemungkinan kita menyelesaikannya bersama dengan pegawai yang bersangkutan, serta semakin kuat perlindungan hukum jika tindakan disipliner keras diperlukan.

Prinsip kedisiplinan pada dasarnya menekankan bahwa tindakan disiplin harus dilakukan secara adil, tepat waktu, dan bersifat membangun. Pendisiplinan sebaiknya diberikan langsung oleh atasan kepada karyawan yang bersangkutan, dilakukan secara personal, dan tidak meninggalkan dampak negatif setelahnya. Selain itu, setiap tindakan disipliner perlu didokumentasikan secara rinci, disesuaikan dengan aturan yang berlaku, serta menggunakan tingkat tekanan serendah mungkin agar solusi yang dihasilkan tetap konstruktif. Dengan penerapan prinsip ini, disiplin kerja dapat tercapai tanpa menurunkan motivasi maupun semangat kerja karyawan.

2.2.7 Aspek-aspek Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam (R. Puspita, 2023) aspek-aspek mengenai disiplin kerja antara lain:

- 1) Peraturan mengenai jam masuk, pulang, dan waktu istirahat.
- 2) Peraturan dasar terkait berpakaian dan perilaku di tempat kerja.

- 3) Peraturan mengenai prosedur pelaksanaan pekerjaan dan interaksi dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang hal-hal yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan bagi pegawai selama berada di instansi, dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut pendapat Rivai dalam (Sinambela, 2016) ada lima aspek disiplin kerja yaitu sebagai :

1) Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator dasar dalam menilai kedisiplinan. Biasanya, pegawai dengan disiplin kerja yang rendah cenderung sering terlambat.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang patuh pada peraturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur dan akan selalu mengikuti pedoman yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini tercermin dari tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan yang tinggi

Pegawai yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan, teliti dalam bekerja, serta menggunakan segala sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja secara etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam perilaku yang tidak pantas. Hal ini merupakan bentuk ketidakdisiplinan, sehingga bekerja secara etis menjadi salah satu perwujudan disiplin kerja pegawai.

Aspek-aspek disiplin kerja pada dasarnya mencakup aturan dan perilaku yang harus dipatuhi karyawan dalam lingkungan kerja. Aspek tersebut meliputi kepatuhan terhadap jam kerja, aturan berpakaian, prosedur pelaksanaan tugas, serta hal-hal yang diperbolehkan maupun dilarang di instansi. Selain itu, disiplin juga tercermin dari kehadiran yang tepat waktu, ketataan pada peraturan dan standar kerja, kewaspadaan dalam melaksanakan tugas, serta perilaku etis dalam bekerja. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan aturan formal, tetapi juga mencakup tanggung jawab, sikap, dan etika karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

2.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi seluruh peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin kerja secara tepat sangat penting, karena tujuannya adalah membantu karyawan dalam menjalankan tugas secara lancar, sehingga target organisasi dapat dicapai dengan tepat waktu, tepat sasaran, serta secara efektif dan efisien (Hasibuan, 2016).

Disiplin yang tinggi dapat mempercepat tercapainya tujuan organisasi, sedangkan menurunnya disiplin justru menjadi hambatan dalam proses pencapaian tersebut. Upaya pendisiplinan dilakukan untuk mendorong individu

agar mematuhi berbagai aturan dan standar yang berlaku, sehingga dapat mencegah terjadinya pelanggaran. Tujuan utamanya adalah menumbuhkan disiplin diri di kalangan karyawan, seperti kebiasaan datang tepat waktu. Dengan kedisiplinan tersebut, individu diharapkan mampu menjalankan tugasnya dengan baik, sehingga kinerja dapat meningkat (Sutrisno, 2016).

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Sopiah & Sangaji, 2018). Kinerja menggambarkan sejauh mana pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mencapai sasaran, tujuan, serta visi dan misi organisasi yang telah dirumuskan dalam perencanaan strategis organisasi tersebut (Moheriono, 2012). Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Etos kerja dan sistem manajemen kinerja didasarkan pada asumsi bahwa peningkatan kinerja individu akan secara langsung berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai aset paling berharga dalam suatu organisasi (Baron, 2015).

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan pentingnya penerapan disiplin kerja dan motivasi dalam suatu organisasi. Temuan empiris dari studi-studi tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian oleh Pawirosumarto et al (2017) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja. Selain itu juga terdapat penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel polres Pamekasan (Hariyadi & Hartati, 2022).

Todingbua et al (2022) dalam penelitian yang dilakukan pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, UKM, dan Tenaga Kerja Provinsi Papua menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil temuan tersebut menegaskan bahwa kedisiplinan pegawai, seperti kepatuhan terhadap aturan kerja, ketepatan waktu, ketataan pada prosedur, serta tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja. Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya menjadi indikator kedewasaan dan profesionalisme pegawai, tetapi juga menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dalam penelitian lain yang dilakukan pada kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan menunjukkan bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis dan kompetensi yang dimiliki, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam pelaksanaan pekerjaan, sementara kompetensi kerja merepresentasikan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang relevan dengan tuntutan jabatan. Kombinasi keduanya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kualitas kerja, produktivitas, serta pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, upaya peningkatan kinerja pegawai sebaiknya

difokuskan pada penguatan aspek kedisiplinan sekaligus pengembangan kompetensi professional (Jamilaturrosida et al., 2024).

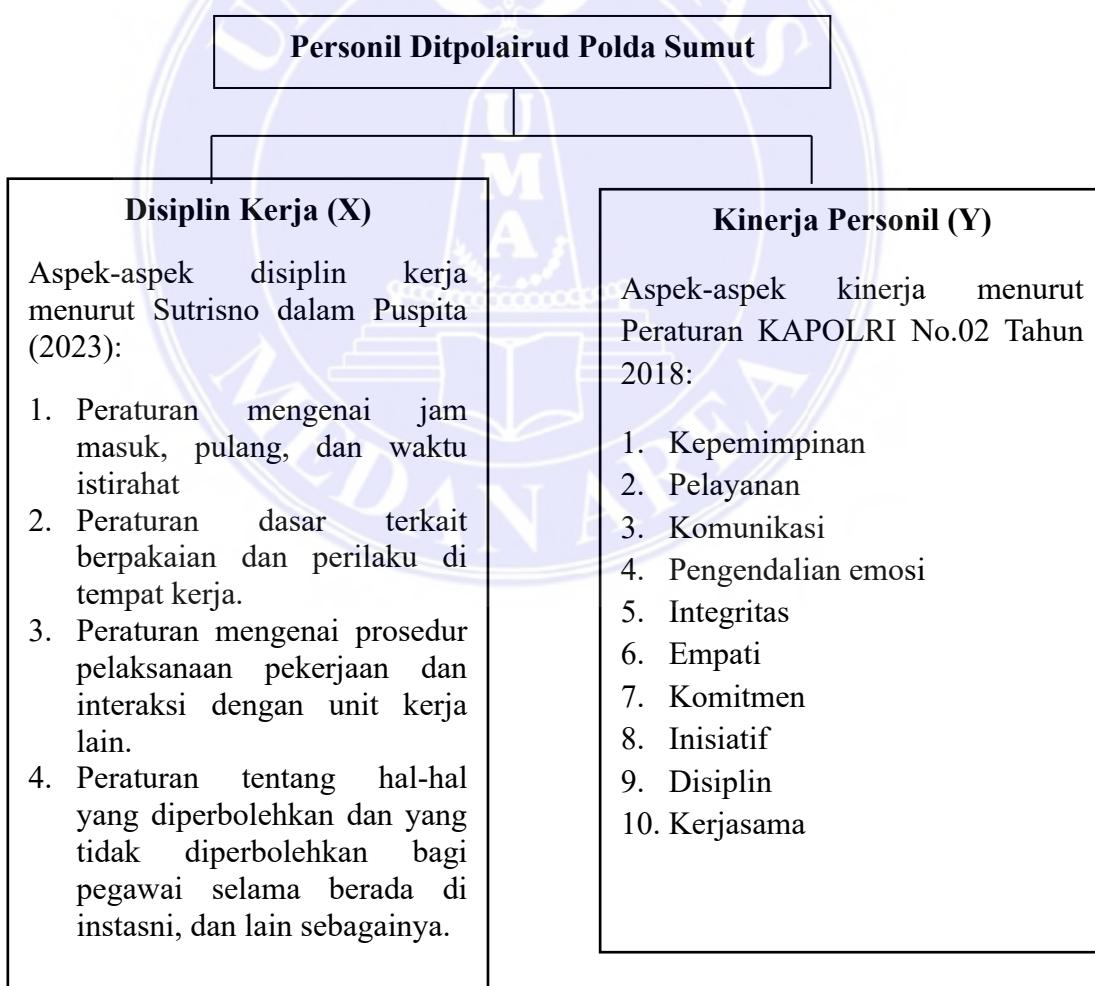
Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan di Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru juga memperlihatkan temuan yang sejalan, yaitu bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 66,7% terhadap kinerja karyawan. Angka kontribusi tersebut menunjukkan bahwa lebih dari setengah variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor kedisiplinan. Artinya, semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam melaksanakan tanggung jawab, maka semakin optimal pula hasil kerja yang dicapai. Hal ini memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan yang mendorong pencapaian kinerja unggul, baik pada instansi pemerintah maupun lembaga pendidikan swasta. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya di berbagai sektor, yang menegaskan bahwa tanpa disiplin, kompetensi sekalipun tidak akan berjalan maksimal karena kurangnya keteraturan dalam pelaksanaan tugas (Elvis & Setiawan, 2024).

Secara keseluruhan, disiplin kerja merupakan faktor penting yang berperan langsung dalam peningkatan kinerja pegawai. Disiplin mencerminkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, serta tanggung jawab yang diemban, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana pegawai yang disiplin cenderung lebih konsisten, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa kedisiplinan bukan hanya menjadi

cerminan profesionalisme, tetapi juga faktor dominan yang menentukan kualitas, produktivitas, dan keberhasilan organisasi.

2.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan untuk mendukung proses penelitian agar fokus dan tidak terjadi kesalahpahaman, maka disusun kerangka pemikiran untuk mengeksplorasi berbagai informasi yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil. Kerangka pemikiran pada penelitian ini secara sistematis dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Pelaksanaan penelitian di Direktorat Kepolisian Perairan dan udara Polda Sumatera Utara dilakukan dengan mempertimbangkan karakteristik lingkungan kerja yang khas, yaitu melibatkan personel kepolisian yang bertugas menjaga keamanan wilayah perairan dan udara. Lokasi penelitian yang beralamat di Jl. TM Pahlawan No. 1 Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara. Institusi ini dipilih karena memiliki peran strategis dalam mendukung keamanan dan ketertiban masyarakat, sehingga tingkat kedisiplinan serta kinerja personelnya sangat krusial. Penelitian ini mencakup pengumpulan data dari personel kepolisian yang bertugas di unit tersebut, baik melalui penyebaran kuesioner maupun wawancara, dengan tujuan memperoleh gambaran yang jelas mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja. Dengan meneliti langsung di lingkungan kerja yang sesungguhnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang relevan, akurat, serta dapat dijadikan rujukan untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia di tubuh kepolisian.

Tabel 3.1**Waktu Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan (Tahun 2024)						
		Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
1	Tahap Persiapan Penelitian							
	a. Penyusunan dan Pengajuan Judul							
	b. Pengajuan Proposal							
	c. Perizinan Penelitian							
2	Tahap Pelaksanaan							
	a. Pengumpulan Data							
	b. Analisis Data							
3	Tahap Penyusunan Laporan							

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah penjelasan rinci yang tidak hanya menguraikan arti suatu variabel, tetapi juga menjelaskan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mengukur variabel tersebut, serta cara pengamatan dan pengukurannya. Definisi ini harus spesifik agar memudahkan peneliti lain dalam mereplikasi penelitian dan menggunakan teknik pengukuran yang sama (Heryana, 2019). Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja adalah tingkat kepatuhan karyawan terhadap jam kerja, ketaatan pada peraturan perusahaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta perilaku karyawan di tempat kerja.
- 2) Kinerja adalah ukuran yang digunakan untuk menilai efektivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi kualitas hasil

kerja, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu, disiplin waktu yang menunjukkan kehadiran dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan.

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel-variabel berikut:

- 1) Variabel bebas (X) : Disiplin kerja
- 2) Variabel terikat (Y) : Kinerja

3.4 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Priadana & Sunarsi, 2021) populasi diartikan sebagai keseluruhan objek yang menjadi fokus analisis. Objek ini bisa berupa makhluk hidup, benda, gejala, nilai dalam pengujian, atau peristiwa tertentu yang berfungsi sebagai sumber data. Populasi tersebut mewakili karakteristik tertentu yang akan dikaji dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Personil Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Utara yang berjumlah 209 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang terdiri atas sejumlah anggota populasi itu sendiri. Pengambilan sampel dilakukan karena seringkali tidak memungkinkan bagi peneliti untuk menganalisis seluruh populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Oleh karena itu, perlu adanya perwakilan yang dapat mencerminkan karakteristik populasi secara keseluruhan. Dengan menggunakan sampel yang representatif, peneliti dapat memperoleh data yang valid dan relevan tanpa harus menyelidiki setiap individu dalam populasi.

Penggunaan sampel ini mempermudah penelitian dan meningkatkan efisiensi

dalam pengumpulan data (Paramita et al., 2021). Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode convinience sampling. Menurut (Sugiyono, 2013) convinience sampling merupakan metode pengambilan sampel di mana responden dipilih berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan ditemui oleh peneliti dan dianggap sesuai sebagai sumber data. Teknik ini digunakan apabila individu yang ditemui secara tidak sengaja memenuhi kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian.

Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah personil Direktorat Perairan dan Udara Polda Sumatera Utara yang memiliki riwayat kehadiran selama enam bulan terakhir. Data riwayat kehadiran ini mencatat waktu kedatangan harian masing-masing personil, yang selanjutnya digunakan untuk mengidentifikasi personil yang mengalami keterlambatan jam masuk kerja dalam jumlah signifikan atau secara konsisten. Dengan ini didapatkan sampel yang berjumlah 121 personil.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang diperlukan disini adalah teknik pengumpulan data mana yang paling tepat, sehingga benar-benar didapat data yang valid dan reliable. Dalam suatu penelitian, langkah pengumpulan data adalah satu tahap yang sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan tersebut (Priadana & Sunarsi, 2021).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode skala. Menurut Sukandarrumidi dalam (Indardjati, 2018) mendefinisikan skala sebagai metode penelitian yang menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab dan dikerjakan oleh subjek penelitian. Berdasarkan jawaban yang

diberikan, peneliti kemudian menarik kesimpulan mengenai subjek tersebut. Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *likert*. Skala *likert* merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013). Kuesioner dalam penelitian ini disebarluaskan kepada Personil Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Utara.

Skala dalam penelitian ini yaitu skala disiplin kerja dan data penilaian kinerja dari Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara.

a. Skala Disiplin Kerja

Skala dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Sutrisno dalam (R. Puspita, 2023) yaitu :

- 1) Peraturan mengenai jam masuk, pulang, dan waktu istirahat.
- 2) Peraturan dasar terkait berpakaian dan perilaku di tempat kerja.
- 3) Peraturan mengenai prosedur pelaksanaan pekerjaan dan interaksi dengan unit kerja lain.
- 4) Peraturan tentang hal-hal yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan bagi pegawai selama berada di instansi, dan lain sebagainya.

Skala ini dirancang menggunakan model skala Likert yang terdiri atas pernyataan-pernyataan dengan 10 opsi jawaban yang dimulai dari Sangat Setuju (SS) yang diberikan nilai 10, sampai dengan Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberikan nilai 1.

Table 3.2 Blueprint Disiplin Kerja

Aspek-aspek	Indikator	Butir Pernyataan
Peraturan mengenai jam masuk, pulang, dan waktu istirahat.	<ul style="list-style-type: none"> - Kepatuhan terhadap jam masuk kerja - Kepatuhan terhadap jam pulang kerja - Kepatuhan terhadap waktu istirahat yang telah ditentukan 	1,2,3
Peraturan dasar terkait berpakaian dan perilaku di tempat kerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Kepatuhan terhadap aturan berpakaian yang berlaku di tempat kerja - Sikap profesional dalam bersikap dan berinteraksi di lingkungan kerja 	4,5,6
Peraturan mengenai prosedur pelaksanaan pekerjaan dan interaksi dengan unit kerja lain.	<ul style="list-style-type: none"> - Kejelasan prosedur kerja yang ditetapkan oleh organisasi. - Kepatuhan terhadap prosedur kerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari - Efektivitas koordinasi dan komunikasi antar unit kerja 	7,8,9
Peraturan tentang hal-hal yang diperbolehkan dan yang tidak diperbolehkan bagi pegawai selama berada di instansi, dan lain sebagainya.	<ul style="list-style-type: none"> - Kepatuhan terhadap peraturan internal instansi yang mengatur perilaku pegawai 	10,11,12

b. Skala Kinerja Personil

Skala dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek kinerja menurut Peraturan Kapolri peraturan Kapolri No.02 Tahun 2018 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja di Lingkungan Polri, yaitu:

- 1) Kepemimpinan. Merujuk pada kapasitas individu dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain secara efektif.
- 2) Pelayanan. Kemampuan personil dalam memberikan pelayanan yang optimal dan memuaskan kepada masyarakat.
- 3) Komunikasi. Keterampilan menyampaikan dan menerima informasi atau gagasan, baik secara lisan maupun nonverbal, secara jelas kepada sesama rekan kerja maupun masyarakat umum.
- 4) Pengendalian emosi. Kemampuan untuk tetap tenang dan mengelola emosi secara tepat dalam situasi yang penuh tekanan agar tidak mengganggu pelaksanaan tugas.
- 5) Integritas. Konsistensi antara ucapan dan tindakan, serta sikap jujur yang mencerminkan kepribadian dapat dipercaya.
- 6) Empati. Kemampuan memahami perasaan dan sudut pandang orang lain, serta menunjukkan ketulusan dan sikap positif dalam berinteraksi.
- 7) Komitmen. Kemampuan menjaga keseimbangan antara sikap dan tindakan demi tercapainya tujuan organisasi dengan mendahulukan kepentingan institusi.

- 8) Inisiatif. Kemampuan untuk mencetuskan, mengembangkan, dan menerapkan gagasan atau pendekatan baru secara produktif.
- 9) Disiplin. Sikap patuh terhadap peraturan yang berlaku, kesanggupan menjalankannya tanpa keberatan, serta kesiapan menerima konsekuensi atas pelanggaran.
- 10) Kerjasama. Kemampuan berkolaborasi secara efektif dengan rekan dan atasan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

Skala ini dirancang menggunakan model skala Likert yang terdiri atas pernyataan-pernyataan dengan 10 opsi jawaban yang dimulai dari Sangat Setuju (SS) yang diberikan nilai 10, sampai dengan Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberikan nilai 1.

Table 3.3 Blueprint Kinerja

Aspek-aspek	Indikator	Butir Pernyataan
Kepemimpinan	Kemampuan atasan dalam memberikan arahan yang jelas dan membimbing bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.	1,2
Pelayanan	Kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan dan pihak terkait lainnya, mencakup ketepatan waktu, responsivitas, dan kepuasan terhadap layanan yang diterima.	3,4
Komunikasi	Keterbukaan dan efektivitas komunikasi antar individu di tempat kerja	5,6
Pengendalian emosi	Kemampuan individu dalam mengelola dan mengendalikan emosi dalam situasi stres atau tekanan	7,8
Integritas	Integritas dalam menjalankan tugas kerja mencakup kejujuran, keterbukaan, dan kesesuaian antara perkataan dan perbuatan.	9,10
Empati	Kemampuan individu untuk memahami dan merasakan perasaan orang lain, serta menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan dan perasaan mereka dalam berbagai situasi.	11,12

Komitmen	Komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi tercermin melalui dedikasi, tanggung jawab, serta kesediaan untuk bekerja keras demi mencapai tujuan bersama.	13,14
Inisiatif	Inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa menunggu arahan	15,16
Disiplin	Disiplin dalam menjalankan tugas mencakup ketepatan waktu, pemenuhan tanggung jawab, dan konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi.	17,18
Kerjasama	Menggambarkan tingkat kesediaan individu untuk bekerja sama dengan rekan kerja lainnya dalam mencapai tujuan bersama, serta kualitas hubungan interpersonal yang terjalin dalam konteks tim kerja.	19,20

3.6 Metode Uji Coba Alat Ukur

3.6.1 Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menggambarkan keabsahan atau kebenaran suatu instrumen. Oleh karena itu, uji validitas berkaitan dengan seberapa baik sebuah instrumen dapat menjalankan fungsinya. Suatu alat ukur dianggap valid jika alat tersebut dapat mengukur apa yang memang seharusnya diukur, seperti contohnya mengukur berat benda menggunakan timbangan (Widodo et al., 2023). Ukuran valid tidaknya suatu item pernyataan dapat dilihat dari output SPSS berupa nilai item total *statistic* masing-masing pernyataan.

3.6.2 Reliabilitas

Reliabilitas adalah kemampuan suatu instrumen untuk menghasilkan data yang konsisten meskipun digunakan pada waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang, ketika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama, akan memberikan hasil pengukuran yang serupa atau sama (Sugiyono, 2013). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori

reliable menurut (Juliandi et al., 2016). Kriteria pengujinya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha $> 0,6$, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha $< 0,6$, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

3.7 Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah analisis regresi linear sederhana, yang dioperasikan melalui aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Proses analisis data ini merupakan tahapan dalam pengujian data setelah dilakukan pemilihan dan pengumpulan data dalam penelitian. Analisis data dilakukan dengan beberapa langkah sebagai berikut :

a. Uji Asumsi

- 1) Uji normalitas adalah langkah penting dalam analisis statistik, yang bertujuan memastikan bahwa data variabel independen berdistribusi normal. Distribusi normal ini menjadi salah satu asumsi dasar dalam banyak uji statistik, termasuk regresi linear. Untuk menguji apakah data memenuhi asumsi ini, digunakan normal probability plot, sebuah alat visual yang tersedia pada output SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) (Paramita et al., 2021) dan juga menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk melihat apakah data residual berdistribusi normal.

2) Uji linearitas merupakan langkah penting dalam analisis regresi untuk memastikan adanya hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen. Tujuan dari uji ini adalah untuk melihat apakah rata-rata yang diperoleh dari kelompok data sampel mengikuti pola garis lurus (Sahir, 2021). Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) yaitu jika nilai *sig. deviation from linearity* $> 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear, jika nilai *sig. deviation from linearity* $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear.

b. Uji Hipotesis

Menurut (Sihabudin et al., 2021), analisis linear sederhana menggambarkan hubungan linear antara satu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk memprediksi apakah nilai variabel independen akan mengalami kenaikan atau penurunan, serta untuk menentukan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah hubungan tersebut positif atau negatif.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.415 (41.5%), hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 41.5% terhadap variabel kinerja personil. Selain itu juga terdapat nilai R sebesar 0.644 (64.4%) yang menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja personil. Dengan demikian hipotesis diterima, karena semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja Personil Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Utara. Sebaliknya, Personil Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Utara.
- 2) Berdasarkan hasil kategorisasi data dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden ada pada kategori tinggi yaitu disiplin kerja dengan nilai 60% dan kinerja dengan nilai 56%. Disusul oleh kategori sedang yaitu disiplin kerja dengan nilai 38% dan kinerja dengan nilai 44%. Sementara pada kategori rendah yaitu disiplin kerja dengan nilai 2% dan kinerja dengan nilai 0%. Dengan ini, tingkat disiplin kerja dan kinerja personil berada pada tingkatan yang baik.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1) Saran untuk Instansi

Berdasarkan temuan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Utara disarankan untuk terus memperkuat budaya disiplin di lingkungan kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui penerapan aturan yang konsisten, pemberian reward and punishment yang adil, serta pengawasan yang berkelanjutan terhadap kepatuhan personel. Selain itu, pimpinan juga diharapkan menjadi teladan dalam hal kedisiplinan, sehingga mampu menciptakan iklim kerja yang mendukung terbentuknya perilaku disiplin secara menyeluruh. Dengan meningkatnya kedisiplinan, personel akan lebih optimal dalam melaksanakan tugas, menjaga profesionalisme, serta meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, khususnya dalam menjaga keamanan dan keselamatan di wilayah perairan dan udara.

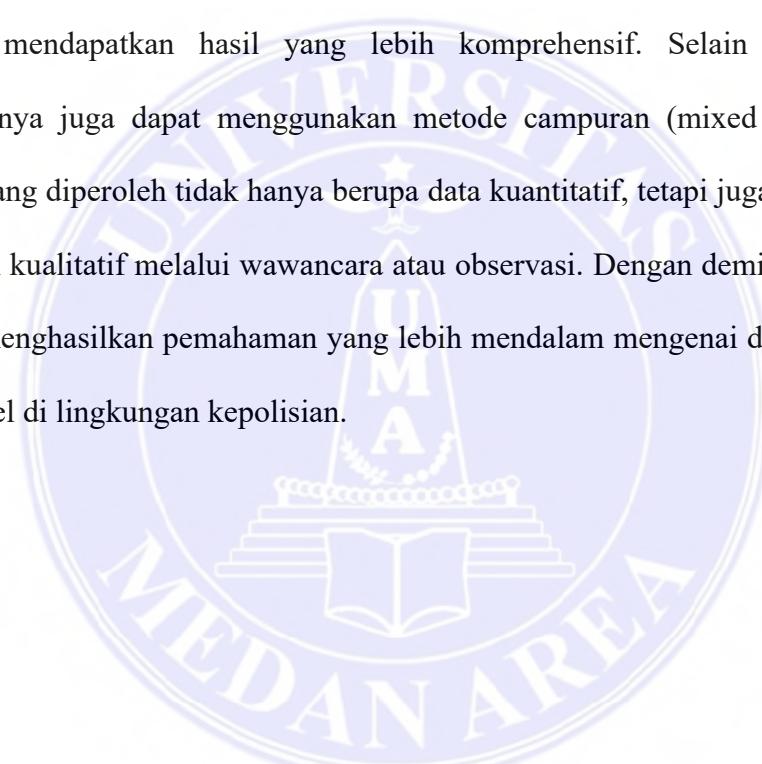
2) Saran Untuk Subjek Penelitian

Bagi personel yang menjadi subjek penelitian, disarankan untuk senantiasa meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas, baik dalam hal kehadiran, ketepatan waktu, maupun kepatuhan terhadap prosedur dan aturan yang berlaku. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan profesionalisme, tetapi juga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja individu maupun tim. Personel diharapkan menjadikan hasil penelitian ini sebagai motivasi untuk terus menjaga konsistensi dalam bekerja, mengelola waktu secara efektif, serta menumbuhkan rasa tanggung

jawab terhadap tugas yang diemban. Dengan demikian, setiap anggota mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Utara.

3) Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Karena variabel disiplin kerja hanya menjelaskan 49,4% terhadap variasi kinerja personil, maka disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi, kepemimpinan, beban kerja, atau kepuasan kerja untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat menggunakan metode campuran (mixed methods) agar hasil yang diperoleh tidak hanya berupa data kuantitatif, tetapi juga didukung oleh temuan kualitatif melalui wawancara atau observasi. Dengan demikian, penelitian akan menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika kinerja personel di lingkungan kepolisian.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiany, N., & Siregar, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AEON Indonesia. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 622–636. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i6.4911>
- Baron. (2015). *Motivational dalam Berorganisasi*. Liberty. Melayu.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media. <https://webadmin-ipusnas.perpusnas.go.id/ipusnas/publications/books/144803/>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In A. Mukhlis (Ed.), *Evaluasi Kinerja SDM*. CV.AA. RIZKY.
- Daengs, A. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press. <https://webadmin-ipusnas.perpusnas.go.id/ipusnas/publications/books/200198/>
- Elvis, E., & Setiawan, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Eklektik : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 4(3), 239–250. <https://doi.org/10.24014/ekl.v4i3.31463>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press.
- Fatoni, A., Somad, M. A., & Ilham, Muh. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alqaprint Jatinangor. <https://webadmin-ipusnas.perpusnas.go.id/ipusnas/publications/books/189823/>
- Hamali, A. Y. (2023). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service. <https://webadmin-ipusnas.perpusnas.go.id/ipusnas/publications/books/204119>
- Hardiansyah, A., & Bahrun, K. (2023). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AGRO MUARA RUPIT. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(1), 64–72. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4397>
- Hariyadi, M. R., & Hartati, C. S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRES PAMEKASAN MELALUI KEMAMPUAN KERJA. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 97–108. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.212>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://www.scribd.com/document/727876687/Hasibuan-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia>
- Heryana, A. (2019). Kerangka Teori, Konsep, Dan Definisi Operasional. *Domain Afektif Depkes RI Cartono Dan Utari & Sundeen*, 1–12.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020a). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER

- (AJENDAM)—I BUKITBARISAN MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020b). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)—I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Indardjati, S. (2018). *PERILAKU MEMBELI PAKAIAN BERMEREK PADA MAHASISWI DITINJAU DARI GAYA HIDUP KONSUMTIF*. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Jamilaturrosida, N., Akramiah, N., & Rachmawati, D. L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pasuruan. *Revenue Manuscript*, 2(4), 345–353.
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., & Satriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS* (R. Franita, Ed.). Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*. CV.AA. RIZKY.
- Moheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. PT. Rajagrafindo.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Widiya Gama Press.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Muchtar, M. (2017). Factors affecting employee performance of PT.Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(4), 602–614. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2016-0031>
- Pramularso, E. Y. (2017a). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Widya Cipta*, 1(2), 171–178. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v1i2.2220>
- Pramularso, E. Y. (2017b). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Jurnal Pendidikan Sekolah Dasar*, 1(2), 171–178. <https://doi.org/10.30870/jpsd.v3i1.1037>
- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Pujianti, D. (2023). *Tingkatan Kinerja Karyawan Pada Skala Psikologi*. CV Amerta Media. <https://webadmin-ipusnas.perpusnas.go.id/ipusnas/publications/books/220630/>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERSADA ARKANA BUANA, JAKARTA. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 31–41. <https://doi.org/10.35968/36k4vb89>
- Puspita, R. (2023). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Analisis Reward, Punishment dan Disiplin Kerja*. PT Literasi Nusantara Abadi Group. <https://webadmin-ipusnas.perpusnas.go.id/ipusnas/publications/books/213868/>
- Puspita, R., Darmawan, S., & Maliki, U. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELKOM INDONESIA. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing Dan Akuntansi*, 7(2), 215–223. <https://doi.org/10.54077/jembatan.v7i2.133>

- Safrizal, H. B. A. (2023). *Disiplin Kerja, Reward dan Kinerja Karyawan UMKM* (B. S. Pambudi, Ed.). Eureka Media Aksara.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.). Penerbit KBM Indonesia.
- Saraswati, R. U., & Zulkifli, S. M. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Trimitra Cikarang. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 929–940. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13848>
- Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. Penerbit CV. Pena Persada.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Mahriani, M. R. S. E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Masyruroh, A. H. A., Satriawan, D. G., Arifudin, A. S. L. O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widina Media Utama) Komplek.
- Simbolon, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Bintang Semesta Media.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. <https://webadmin-ipusnas.perpusnas.go.id/ipusnas/publications/books/192456/>
- Sopiah, & Sangaji, M. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V Andi Offset.
- Sovia, A., Ningsih, D. S., & Rosalina, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Satpam PTPN 1 Pulau Tiga. *Akuntansi*, 3(3), 116–125. <https://doi.org/10.55606/akuntansi.v3i3.2040>
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*. 346.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Todingbuia, I. M., Ohoiwutun, Y., & Torobi, R. J. (2022). PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN, KOPERASI, UKM DAN TENAGA KERJA PROVINSI PAPUA. *Jurnal Administrasi Publik Papua*, 1(2 Jun), 132–144. <https://doi.org/10.31957/japp.v1i2>
- Umar. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Terhadap Penerimaan Pajak Di Kantor Pelayanan Pajak Bantaeng. *Jurnal Riset Edisi IV*, 3(009).
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti*, 6(2), 39–49.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Metodologi Penelitian. In *Cv Science Techno Direct*. CV Science Techno Direct.

Yandi, A., Ismiasih, & Trimerani, R. (2023). Indikator Fasilitas dan Kinerja Karyawan di PT.Karya Makmur Langgeng Kalimantan Barat Working Facilities And Employee Performance Indicators At PT. Works Of Prosperous Langgeng West Kalimantan. *Jurnal Ilmiah Management Agribisnis (JIMANGGIS)*, 4(1), 31–42.





Alat Ukur

DATA DEMOGRAFI

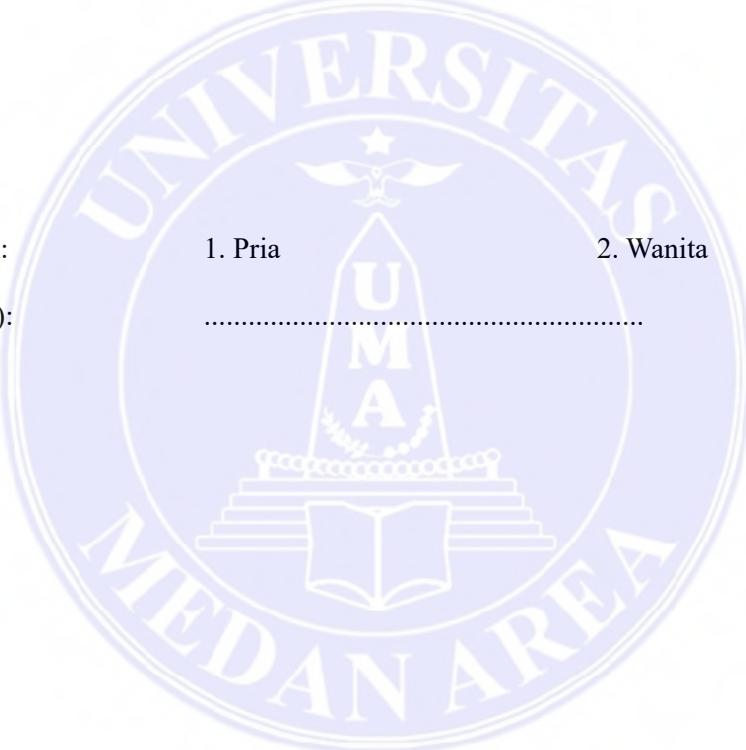
Silahkan menuliskan dan melengkari angka yang sesuai dengan data pribadi anda, data ini tidak disebarluaskan atau diperjual belikan dan sepenuhnya berada di bawah kendali peneliti. Silahkan menghubungi peneliti bilamana terjadi penyimpangan data pribadi yang kemudian akan dipertanggung jawabkan dalam badan hukum. Terima kasih telah mengisi data ini dengan baik dan benar

1. Jenis kelamin:

1. Pria

2. Wanita

2. Umur (angka):



Petunjuk pengisian: Silahkan beri tanda centang (✓) pada salah satu kolom jawaban di sebelah kanan.

Ket: (1)= Sangat tidak setuju, (2)= Tidak setuju, (3)= belum pasti, (4)= setuju, (5)= Sangat setuju

Skala Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Kode Angka
1.	Saya selalu berusaha datang ke kantor tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku.	
2.	Saya mematuhi waktu istirahat yang telah ditentukan oleh perusahaan.	
3.	Saya sering mengabaikan jam pulang kerja dan meninggalkan kantor lebih awal tanpa alasan yang jelas.	
4.	Saya selalu mengenakan pakaian kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku di kantor.	
5.	Saya menjaga sikap sopan dan profesional saat berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan	
6.	Menurut saya, bersikap santai dan bebas lebih penting daripada mengikuti aturan perilaku di kantor.	
7.	Saya memahami dengan jelas prosedur kerja yang berlaku di lingkungan kerja saya	
8.	Saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan saat berkoordinasi dengan unit kerja lain.	
9.	Prosedur kerja antar unit seringkali tidak jelas sehingga menyulitkan pelaksanaan tugas bersama	
10.	Saya selalu mematuhi aturan yang berlaku di instansi selama jam kerja	
11.	Saya menjaga perilaku sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi.	
12.	Saya sering mengabaikan larangan-larangan yang telah ditetapkan oleh instansi.	

Skala Kinerja Personil

No	Pernyataan	Kode Angka
1.	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dan membantu saya ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan.	
2.	Saya merasa sulit untuk mendapatkan bantuan atau bimbingan dari atasan Ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan.	
3.	Pelayanan yang saya terima dari organisasi selalu cepat, efisien, dan memenuhi kebutuhan saya dengan baik.	

4.	Saya merasa bahwa pelayanan yang diberikan organisasi tidak selalu memenuhi harapan saya dan terkadang tidak sesuai dengan janji waktu yang dijanjikan.	
5.	Saya merasa komunikasi di tempat kerja berlangsung dengan jelas dan mudah dipahami.	
6.	Terkadang, saya merasa informasi yang diberikan tidak lengkap dan membingungkan.	
7.	Saya tetap dapat tenang dan mengendalikan emosi meskipun berada dalam situasi yang penuh tekanan.	
8.	Saya sering menunjukkan emosi negatif secara terbuka saat menghadapi stres atau konflik di tempat kerja	
9.	Saya selalu berusaha untuk bertindak jujur dan terbuka dalam setiap keputusan yang saya buat di tempat kerja.	
10.	Saya merasa terkadang ada situasi di tempat kerja yang mendorong saya untuk menyembunyikan informasi atau memberikan jawaban yang tidak sepenuhnya jujur.	
11.	Saya selalu berusaha untuk memahami perasaan orang lain dan memberikan dukungan ketika mereka membutuhkannya	
12.	Saya merasa tidak tertarik untuk memahami perasaan orang lain, terutama jika itu tidak langsung memengaruhi saya.	
13.	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang saya jalani, karena saya merasa bertanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi	
14.	Saya merasa kurang termotivasi untuk bekerja lebih keras karena tidak merasa cukup terikat dengan tujuan organisasi.	
15.	Saya sering mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas sebelum mendapatkan arahan lebih lanjut.	
16.	Saya cenderung menunggu instruksi terlebih dahulu sebelum mulai mengerjakan tugas.	
17.	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan standar yang diharapkan	
18.	Saya terkadang merasa kesulitan untuk mengikuti jadwal atau aturan yang ditetapkan dalam pekerjaan	
19.	Saya merasa nyaman dan selalu siap membantu rekan kerja saya dalam mencapai tujuan tim	
20.	Saya merasa kesulitan bekerja sama dengan beberapa rekan kerja karena kurangnya komunikasi yang efektif	

Data Primer Disiplin Kerja

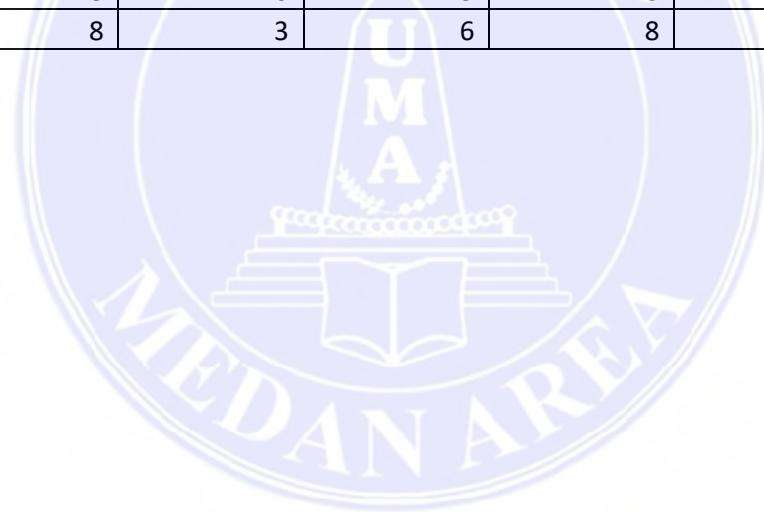
n	dk1	dk2	dk4	dk5	dk6	dk8	dk10	dk11
1	10	5	5	2	10	9	9	5
2	8	8	8	10	8	8	8	10
3	10	3	8	8	10	10	10	6
4	8	8	5	5	5	8	8	2
5	10	10	5	8	10	10	10	10
6	9	3	6	8	10	7	7	6
7	10	5	8	8	5	5	5	9
8	8	8	8	5	8	10	10	9
9	10	8	8	8	8	8	9	5
10	10	8	5	5	5	10	10	7
11	8	5	8	5	8	8	8	5
12	8	8	10	5	5	10	10	8
13	9	5	10	4	10	10	10	9
14	8	9	10	10	3	5	5	7
15	4	2	9	4	3	3	3	9
16	10	5	8	9	5	8	8	5
17	10	8	8	10	9	8	8	2
18	10	5	10	4	10	9	10	6
19	10	10	6	10	4	10	10	10
20	10	5	3	6	5	8	10	2
21	5	1	8	10	10	4	7	1
22	10	5	8	10	9	10	10	8
23	10	8	10	7	5	10	10	8
24	10	10	5	7	10	8	10	10
25	5	5	8	6	3	5	5	9

26	8	5	5	5	5	5	5	9	5
27	7	5	6	5	7	5	7	5	
28	3	1	5	5	2	5	3	1	
29	10	8	8	8	10	8	10	8	
30	10	10	3	8	9	10	5	10	
31	5	5	8	9	5	8	5	6	
32	10	8	9	5	8	10	10	8	
33	6	8	3	6	8	7	6	8	
34	8	9	5	8	8	5	8	6	
35	9	8	8	8	5	10	6	8	
36	8	10	8	8	8	8	8	10	
37	8	10	8	5	5	5	8	10	
38	5	8	5	8	5	8	5	8	
39	9	5	8	10	6	10	8	5	
40	9	9	5	5	4	10	9	7	
41	5	8	5	6	5	10	10	10	
42	10	9	10	9	1	2	3	3	
43	10	6	7	5	8	6	5	8	
44	8	8	8	8	8	8	8	8	
45	10	8	6	10	8	10	5	5	
46	10	5	5	10	5	8	8	10	
47	10	6	10	5	7	9	7	6	
48	6	7	9	7	6	8	9	2	
49	7	5	4	2	2	6	10	9	
50	9	5	7	7	6	9	6	6	
51	4	6	10	4	9	10	10	9	
52	10	3	6	9	1	8	10	9	
53	7	8	9	10	6	4	6	5	

54	9	9	10	9	9	10	6	7
55	9	10	7	5	8	10	5	5
56	10	8	7	10	8	8	10	8
57	10	8	5	3	10	5	5	10
58	3	5	5	8	8	5	5	5
59	8	6	5	7	6	5	5	9
60	10	5	5	2	10	9	6	5
61	8	8	8	10	8	8	1	9
62	10	3	8	8	10	10	9	6
63	9	8	5	5	5	8	10	10
64	10	9	5	8	10	10	10	2
65	9	3	9	8	10	7	7	1
66	10	5	8	9	5	5	10	8
67	8	8	8	5	9	10	10	8
68	10	8	8	8	8	9	10	10
69	10	8	5	5	5	10	5	5
70	8	5	8	5	8	8	8	5
71	8	8	10	5	5	10	7	5
72	10	5	10	4	10	10	3	1
73	8	6	10	10	3	5	10	8
74	4	2	5	4	3	3	10	10
75	10	5	8	5	5	8	5	5
76	10	8	8	10	5	8	10	8
77	10	5	10	4	10	10	6	8
78	8	5	9	8	8	5	8	5
79	5	8	8	9	5	10	6	8
80	8	10	8	8	9	8	8	6
81	8	10	8	5	5	10	8	10

82	5	8	5	8	5	9	5	6
83	8	5	8	10	5	10	6	5
84	9	7	5	10	4	10	9	7
85	10	10	6	10	10	6	10	9
86	3	3	2	5	4	3	3	3
87	5	8	5	8	6	8	5	8
88	8	8	8	6	10	8	8	8
89	5	5	6	8	5	8	5	5
90	8	10	9	10	9	10	8	10
91	7	5	7	7	6	8	7	6
92	6	2	8	3	5	4	10	2
93	6	10	10	6	10	10	10	10
94	6	5	8	10	8	6	6	6
95	10	9	7	10	8	10	10	9
96	10	9	6	5	8	8	10	9
97	6	5	8	6	6	10	6	9
98	7	7	9	10	6	2	9	7
99	5	8	6	7	5	6	5	8
100	10	8	8	8	8	6	10	8
101	5	10	8	6	10	10	5	10
102	5	7	5	5	9	8	6	7
103	7	9	6	9	5	9	7	6
104	6	5	9	9	7	8	6	5
105	1	2	5	4	2	6	1	2
106	5	9	5	7	7	8	5	6
107	9	10	6	10	4	10	10	10
108	10	2	3	6	5	8	10	2
109	7	1	8	10	10	4	7	1

110	10	8	8	10	9	10	10	8
111	10	8	10	7	5	10	10	8
112	10	10	8	7	10	8	10	10
113	9	5	8	5	3	5	5	5
114	8	9	5	5	8	5	8	5
115	7	5	6	5	7	5	7	5
116	3	1	9	5	2	9	3	1
117	10	8	8	9	10	8	10	8
118	10	10	3	8	9	10	10	10
119	5	5	8	5	5	8	5	5
120	10	8	10	5	8	9	10	8
121	6	8	3	6	8	7	6	8



Data Primer Kinerja

n	ki1	ki2	ki3	ki4	ki5	ki6	ki7	ki8	ki9	ki10	ki11	ki12	ki13	ki14	ki15	ki16	ki17	ki18	ki19	ki20
1	9	5	5	5	10	8	8	5	8	8	5	5	5	10	8	8	5	8	8	
2	8	9	8	10	9	9	10	9	8	10	8	8	10	9	9	10	9	8	10	
3	8	5	9	6	5	7	7	6	7	8	5	7	6	5	7	7	6	7	8	
4	4	8	10	9	9	8	3	5	10	4	8	10	2	9	8	3	5	10	4	
5	8	10	10	10	9	10	6	10	5	10	10	10	10	10	10	6	10	5	10	
6	10	5	6	6	10	9	10	8	8	6	5	6	6	10	8	10	8	6	6	
7	10	7	10	9	10	7	9	8	7	10	7	10	9	10	7	10	8	7	10	
8	6	5	10	9	8	10	5	9	7	8	5	10	9	8	10	5	8	7	8	
9	5	5	6	5	5	8	5	6	9	10	5	6	5	5	8	5	6	5	10	
10	2	3	7	7	10	9	10	9	1	9	3	7	7	10	9	10	9	1	2	
11	8	5	5	8	10	6	7	5	8	6	9	5	8	10	6	7	5	8	6	
12	8	10	10	8	8	8	8	8	8	8	10	9	8	8	8	8	8	8	8	
13	8	10	5	10	10	8	6	10	8	10	10	5	9	10	8	6	10	8	10	
14	10	5	5	7	10	5	5	10	5	8	5	5	7	9	5	5	10	5	8	
15	6	5	7	9	10	6	10	5	7	9	5	7	9	10	9	10	5	7	9	
16	6	5	6	5	6	7	9	7	6	8	5	6	5	6	7	9	7	6	8	
17	10	8	1	2	7	5	4	2	2	6	8	1	2	7	5	4	9	2	6	
18	8	9	5	6	9	5	7	7	6	8	9	5	6	9	5	7	7	9	8	
19	5	8	10	10	4	6	10	4	4	10	8	10	10	4	6	10	4	4	9	
20	8	5	10	2	10	3	6	5	1	8	5	10	2	10	3	6	5	9	8	
21	2	3	7	1	7	8	10	10	6	4	3	7	1	7	8	10	9	6	4	
22	8	9	10	8	9	8	10	9	9	10	9	10	8	9	8	9	9	10	10	
23	8	8	10	8	7	10	7	5	8	10	8	10	8	7	9	7	5	8	10	
24	10	8	10	10	10	8	7	10	8	8	8	10	10	9	8	7	10	8	8	
25	8	3	5	5	10	8	5	3	10	5	3	5	9	10	8	5	3	10	5	

26	5	8	8	5	3	5	5	8	8	5	8	9	5	3	5	5	8	8	5	5
27	7	4	7	5	8	6	5	7	6	5	9	7	5	8	6	5	7	6	5	5
28	3	7	3	1	10	5	5	2	10	9	7	3	1	10	5	5	2	10	9	9
29	8	10	10	8	8	8	8	10	9	8	10	10	8	8	8	8	10	8	8	8
30	8	10	10	10	10	3	8	9	10	10	10	10	10	10	3	8	8	10	10	10
31	8	5	5	5	8	8	9	5	5	8	5	5	5	8	8	5	5	8	8	8
32	8	8	10	8	10	9	5	8	10	10	8	10	8	10	10	5	8	10	10	10
33	2	8	6	8	9	3	6	8	10	7	8	6	8	9	3	6	8	10	7	7
34	5	5	8	9	10	5	8	8	5	5	5	8	5	10	5	8	8	5	5	5
35	5	8	9	8	8	8	8	5	8	10	8	5	8	8	8	5	8	10	10	10
36	10	9	8	10	10	8	8	8	8	8	8	8	10	10	8	8	8	8	8	8
37	9	8	8	10	10	8	5	5	5	10	8	8	10	10	8	5	5	5	10	10
38	8	9	5	8	8	5	8	5	8	8	10	5	8	8	5	8	5	8	8	8
39	5	3	9	5	8	8	10	5	5	10	3	8	5	8	8	10	5	5	10	10
40	7	7	9	9	10	5	10	4	10	10	7	9	7	10	5	10	4	10	10	10
41	10	8	10	10	9	6	10	10	3	5	8	10	10	8	6	10	10	3	5	5
42	3	8	3	3	4	9	5	4	3	3	8	3	3	4	2	5	4	3	3	3
43	8	5	5	8	10	5	9	5	5	8	5	5	8	10	5	8	5	5	8	8
44	8	8	8	8	10	8	8	9	5	8	8	8	8	10	8	8	10	5	8	8
45	5	5	5	5	10	8	8	5	9	8	5	5	5	10	8	8	5	8	8	8
46	8	8	8	10	9	9	10	9	8	9	8	8	10	9	9	10	9	8	10	9
47	8	5	7	6	5	7	7	6	7	8	9	7	6	5	7	7	6	7	8	8
48	4	8	10	2	9	8	3	5	10	4	8	9	2	9	8	3	5	10	4	4
49	8	10	10	10	10	10	6	10	5	10	10	10	9	10	10	6	10	5	10	10
50	10	5	6	6	10	8	10	8	8	6	5	6	6	9	8	10	8	8	6	6
51	10	7	10	9	10	7	10	8	7	10	7	10	9	10	9	10	8	7	10	10
52	6	5	10	9	8	10	5	8	7	8	5	10	9	8	10	9	8	7	8	8
53	5	5	6	5	5	8	5	6	5	10	5	6	5	5	8	5	9	5	10	10

54	2	3	7	7	10	9	10	9	1	2	3	7	7	10	9	10	9	9	2	2
55	8	5	5	8	10	6	7	5	8	6	5	5	8	10	6	7	5	8	9	6
56	8	10	10	8	8	8	8	8	8	10	10	8	8	8	8	9	8	9	8	8
57	8	10	5	10	10	8	6	10	8	10	10	5	10	10	8	6	9	8	10	10
58	10	5	5	7	10	5	5	10	5	8	5	5	7	10	5	9	10	5	8	8
59	6	5	7	9	10	6	10	5	7	9	5	7	9	10	9	10	5	7	9	9
60	6	5	6	5	6	7	9	7	6	8	5	6	5	9	7	9	7	6	8	8
61	10	8	1	2	7	5	4	2	2	6	8	1	9	7	5	4	2	2	6	6
62	8	9	5	6	9	5	7	7	6	8	9	9	6	9	5	7	7	6	8	8
63	5	8	10	10	4	6	10	4	4	10	9	10	10	4	6	10	4	4	10	10
64	8	5	10	2	10	3	6	5	1	9	5	10	2	10	3	6	5	1	8	9
65	2	3	7	1	7	8	10	10	9	4	3	7	1	7	8	10	10	6	4	4
66	8	9	10	8	9	8	10	9	9	10	9	10	8	9	8	10	9	9	10	10
67	8	8	10	8	7	10	9	5	8	10	8	10	8	7	10	7	5	8	10	10
68	10	8	10	10	10	9	7	10	8	8	8	10	10	10	8	7	10	8	8	8
69	8	3	5	5	9	8	5	3	10	5	3	5	5	10	8	5	3	10	5	5
70	5	8	8	9	3	5	5	8	8	5	8	8	5	3	5	5	8	8	5	5
71	7	4	9	5	8	6	5	7	6	5	4	7	5	8	6	5	7	6	5	5
72	3	9	3	1	10	5	5	2	10	9	7	3	1	10	5	5	2	10	9	9
73	9	10	10	8	8	8	8	10	8	8	10	10	8	8	8	10	8	8	8	8
74	8	9	10	10	10	3	8	8	10	10	10	10	10	10	3	8	8	10	10	10
75	8	5	9	5	8	8	5	5	5	8	5	5	5	8	8	5	5	8	8	8
76	8	8	10	9	10	10	5	8	10	10	8	10	8	10	10	5	8	10	10	10
77	2	8	6	8	9	3	6	8	10	7	8	6	8	9	3	6	8	10	7	7
78	5	5	8	5	10	9	8	8	5	5	5	8	5	10	5	8	8	5	5	5
79	5	8	5	8	8	8	9	5	8	10	8	5	8	8	8	5	8	10	10	10
80	10	8	8	10	10	8	8	9	8	8	8	8	10	10	8	8	8	8	8	8
81	10	8	8	10	10	8	5	5	9	10	8	8	10	10	8	5	5	10	10	10

82	8	10	5	8	8	5	8	5	8	9	10	5	8	8	5	8	5	8	8	9
83	5	3	8	5	8	8	10	5	5	10	9	8	5	8	8	10	5	5	10	10
84	7	7	9	7	10	5	10	4	10	10	7	9	7	10	5	10	4	10	10	10
85	10	8	10	10	8	6	10	10	3	5	8	10	9	8	6	10	10	3	5	5
86	3	8	3	3	4	2	5	4	3	3	8	3	3	9	2	5	4	3	3	3
87	8	5	5	8	10	5	8	5	5	8	5	5	8	10	9	8	5	5	8	8
88	8	8	8	8	10	8	8	10	5	8	8	8	8	10	8	9	10	5	8	8
89	5	5	5	5	10	8	8	5	8	8	5	5	5	10	8	8	9	8	8	8
90	8	8	8	10	9	9	10	9	8	10	8	8	10	9	9	10	9	9	10	10
91	8	5	7	6	5	7	7	6	7	8	5	7	6	5	7	7	6	7	9	8
92	4	8	10	2	9	8	3	5	10	4	8	10	2	9	8	3	5	9	4	4
93	8	10	10	10	10	10	6	10	5	10	10	10	10	10	10	6	9	5	10	10
94	10	5	6	6	10	8	10	8	8	6	5	6	6	10	8	9	8	8	6	6
95	10	7	10	9	10	7	10	8	7	10	7	10	9	10	9	10	8	7	10	10
96	6	5	10	9	8	10	5	8	7	8	5	10	9	9	10	5	8	7	8	8
97	5	5	6	5	5	8	5	6	5	10	5	6	9	5	8	5	6	5	10	10
98	2	3	7	7	10	9	10	9	1	2	3	9	7	10	9	10	9	1	2	2
99	8	5	5	8	10	6	7	5	8	6	9	5	8	10	6	7	5	8	6	6
100	8	10	10	8	8	8	8	8	8	9	10	10	8	8	8	8	8	8	9	
101	8	10	5	10	10	8	6	10	9	10	10	5	10	10	8	6	10	8	10	10
102	10	5	5	7	10	5	5	9	5	8	5	5	7	10	5	5	10	5	8	8
103	6	5	7	9	10	6	9	5	7	9	5	7	9	10	6	10	5	7	9	9
104	6	5	6	5	6	9	9	7	6	8	5	6	5	6	7	9	7	6	8	8
105	10	8	1	2	9	5	4	2	2	6	8	1	2	7	5	4	2	2	6	6
106	8	9	5	9	9	5	7	7	6	8	9	5	6	9	5	7	7	6	8	8
107	5	8	9	10	4	6	10	4	4	10	8	10	10	4	6	10	4	4	10	10
108	8	9	10	2	10	3	6	5	1	8	5	10	2	10	3	6	5	1	8	8
109	9	3	7	1	7	8	10	10	6	4	3	7	1	7	8	10	10	6	4	4

110	8	9	10	8	9	8	10	9	9	10	9	10	8	9	8	10	9	9	10	10
111	9	8	10	8	7	10	7	5	8	10	8	10	8	7	10	7	5	8	10	10
112	10	9	10	10	10	8	7	10	8	8	8	10	10	10	8	7	10	8	8	8
113	8	3	9	5	10	8	5	3	10	5	3	5	5	10	8	5	3	10	5	5
114	5	8	8	9	3	5	5	8	8	5	8	8	5	3	5	5	8	8	5	5
115	7	4	7	5	9	6	5	7	6	5	4	7	5	8	6	5	7	6	5	5
116	3	7	3	1	10	9	5	2	10	9	7	3	1	10	5	5	2	10	9	9
117	8	10	10	8	8	8	9	10	8	8	10	10	8	8	8	8	10	8	8	8
118	8	10	10	10	10	3	8	9	10	10	10	10	10	10	3	8	8	10	10	10
119	8	5	5	5	8	8	5	5	9	8	5	5	5	8	8	5	5	5	8	8
120	8	8	10	8	10	10	5	8	10	9	8	10	8	10	10	5	8	10	10	9
121	2	8	6	8	9	3	6	8	10	7	9	6	8	9	3	6	8	10	7	7



HASIL ANALISIS DATA

Validitas konten

n	Ahli 1	Ahli 2	Ahli 3	Ahli 4	Ahli 5	S	ΣS	n(max-min)	V	Ket
dk1	5	4	5	4	5	23	18	20	0.9	Valid
dk2	5	5	5	5	5	25	20	20	1	Valid
dk3	4	5	4	5	5	23	18	20	0.9	Valid
dk4	5	5	5	5	4	24	19	20	1	Valid
dk5	5	5	5	4	5	24	19	20	1	Valid
dk6	5	5	5	5	5	25	20	20	1	Valid
dk7	4	5	4	5	5	23	18	20	0.9	Valid
dk8	5	5	5	5	5	25	20	20	1	Valid
dk9	4	5	4	5	5	23	18	20	0.9	Valid
dk10	5	5	5	5	4	24	19	20	1	Valid
dk11	5	5	5	4	5	24	19	20	1	Valid
dk12	5	5	5	5	5	25	20	20	1	Valid
ki1	4	5	5	5	5	24	19	20	1	Valid
ki2	5	4	5	5	5	24	19	20	1	Valid
ki3	5	5	5	5	5	25	20	20	1	Valid
ki4	5	5	4	5	5	24	19	20	1	Valid
ki5	5	5	5	5	4	24	19	20	1	Valid
ki6	5	4	5	4	5	23	18	20	0.9	Valid
ki7	5	5	5	5	5	25	20	20	1	Valid
ki8	4	5	4	5	5	23	18	20	0.9	Valid
ki9	5	5	5	5	5	25	20	20	1	Valid
ki10	4	5	4	5	5	23	18	20	0.9	Valid
ki11	5	5	5	5	4	24	19	20	1	Valid
ki12	5	5	5	4	5	24	19	20	1	Valid
ki13	5	5	5	5	5	25	20	20	1	Valid
ki14	4	5	4	5	5	23	18	20	0.9	Valid
ki15	5	5	5	5	5	25	20	20	1	Valid
ki16	4	5	4	5	5	23	18	20	0.9	Valid
ki17	5	5	5	5	4	24	19	20	1	Valid
ki18	5	5	5	4	5	24	19	20	1	Valid
ki19	5	5	5	5	5	25	20	20	1	Valid
ki20	4	5	5	5	5	24	19	20	1	Valid

Reliabilitas internal

Reliability Disiplin kerja sebelum gugur

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.776	0.020	0.738	0.815

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Estimate	Coefficient α (if item dropped)		Estimate	Item-rest correlation	
		Lower 95% CI	Upper 95% CI		Lower 95% CI	Upper 95% CI
dk1	0.743	0.699	0.786	0.592		
dk10	0.742	0.699	0.785	0.596		
dk11	0.728	0.680	0.777	0.716		
dk12	0.775	0.735	0.814	0.259		
dk2	0.729	0.682	0.777	0.711		
dk3	0.772	0.731	0.812	0.291		
dk4	0.776	0.735	0.817	0.277		
dk5	0.777	0.737	0.817	0.265		
dk6	0.758	0.720	0.796	0.447		
dk7	0.783	0.743	0.822	0.197		
dk8	0.757	0.714	0.801	0.451		
dk9	0.778	0.737	0.819	0.275		

Note. The analytic confidence interval is not available for the item-rest correlation.

Reliability Disiplin kerja setelah gugur

Frequentist Scale Reliability Statistics

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.808	0.020	0.767	0.848

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Estimate	Coefficient α (if item dropped)		Estimate	Item-rest correlation	
		Lower 95% CI	Upper 95% CI		Lower 95% CI	Upper 95% CI
dk1	0.767	0.722	0.812	0.647		
dk10	0.766	0.721	0.810	0.655		
dk11	0.757	0.705	0.809	0.719		
dk2	0.762	0.711	0.812	0.697		
dk4	0.816	0.774	0.858	0.310		
dk5	0.812	0.772	0.852	0.339		
dk6	0.793	0.749	0.837	0.477		
dk8	0.804	0.757	0.852	0.398		

Note. The analytic confidence interval is not available for the item-rest correlation.

Reliability Kinerja*Frequentist Scale Reliability Statistics*

Coefficient	Estimate	Std. Error	95% CI	
			Lower	Upper
Coefficient α	0.865	0.010	0.847	0.884

Note. Variables ki2 and ki13 correlated perfectly.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	Estimate	Coefficient α (if item dropped)		Estimate	Item-rest correlation	
		Lower 95% CI	Upper 95% CI		Lower 95% CI	Upper 95% CI
ki1	0.862	0.842	0.882	0.380		
ki10	0.854	0.834	0.875	0.593		
ki11	0.862	0.843	0.882	0.399		
ki12	0.855	0.836	0.875	0.579		
ki13	0.849	0.828	0.871	0.729		
ki14	0.864	0.846	0.882	0.320		
ki15	0.860	0.840	0.881	0.424		
ki16	0.865	0.845	0.884	0.315		
ki17	0.861	0.842	0.880	0.421		
ki18	0.864	0.844	0.884	0.331		
ki19	0.854	0.833	0.875	0.601		
ki2	0.862	0.842	0.881	0.404		
ki20	0.854	0.834	0.875	0.593		
ki3	0.856	0.835	0.876	0.563		
ki4	0.849	0.828	0.870	0.746		
ki5	0.863	0.845	0.881	0.341		
ki6	0.863	0.843	0.884	0.352		
ki7	0.864	0.844	0.884	0.334		
ki8	0.860	0.842	0.878	0.456		
ki9	0.864	0.845	0.883	0.330		

Note. Variables ki2 and ki13 correlated perfectly. The analytic confidence interval is not available for the item-rest correlation.

Descriptive demografi*Descriptive Statistics*

	Valid	Missing
Jenis kelamin	221	0

Frequency Tables*Frequencies for Jenis kelamin*

Jenis kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pria	219	99.095	99.095	99.095
Wanita	2	0.905	0.905	100.000
Missing	0	0.000		

Frequencies for Jenis kelamin

Jenis kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Total	221	100.000		

Descriptive Statistics*Descriptive Statistics*

	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation
Disiplin kerja	221	0	57.425	11.249
Kinerja	221	0	145.747	23.732

Distribusi data**Uji skewness dan kurtosis**

	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis
Disiplin kerja	-0.863	0.164	0.957	0.326
Kinerja	-0.447	0.164	-0.045	0.326

Normality Tests

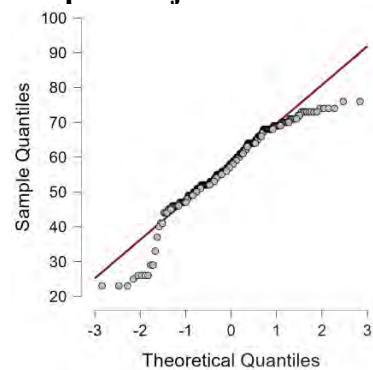
	Statistic	p
Kolmogorov-Smirnov	0.090	0.056

Note. Additional results provided by *moretests***UJI LINIERITAS**

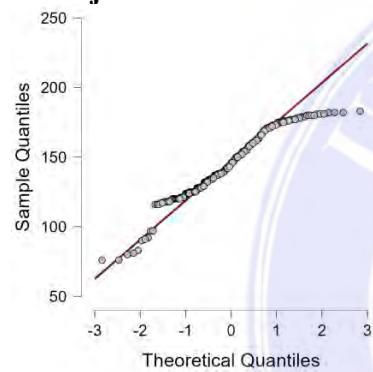
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerj a *	Between Groups (Combine d)	93076,279	39	2386,571	14,012	,000
Disiplin kerja	Linearity Deviation from Linearity	76958,677	1	76958,677	451,824	,000
		16117,602	38	424,147	2,490	,000
	Within Groups	30829,531	181	170,329		
	Total	123905,810	220			

Q-Q Plots NORMALITAS

Disiplin kerja



Kinerja



Linear Regression

Model Summary - Kinerja

Model	R	R ²	Adjusted R ²	RMSE
M ₀	0.000	0.000	0.000	23.732
M ₁	0.788	0.621	0.619	14.641

Note. M₁ includes Disiplin kerja

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M ₁	Regression	76958.677	1	76958.677	358.998	< .001
	Residual	46947.133	219	214.370		
	Total	123905.810	220			

Note. M₁ includes Disiplin kerja

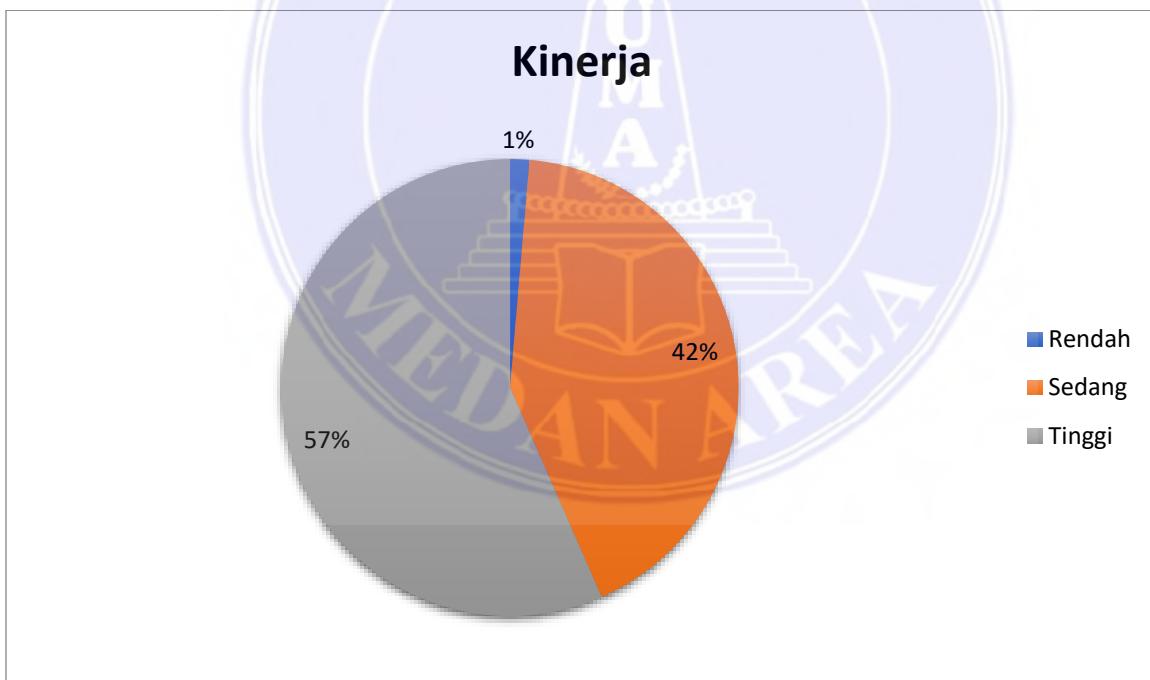
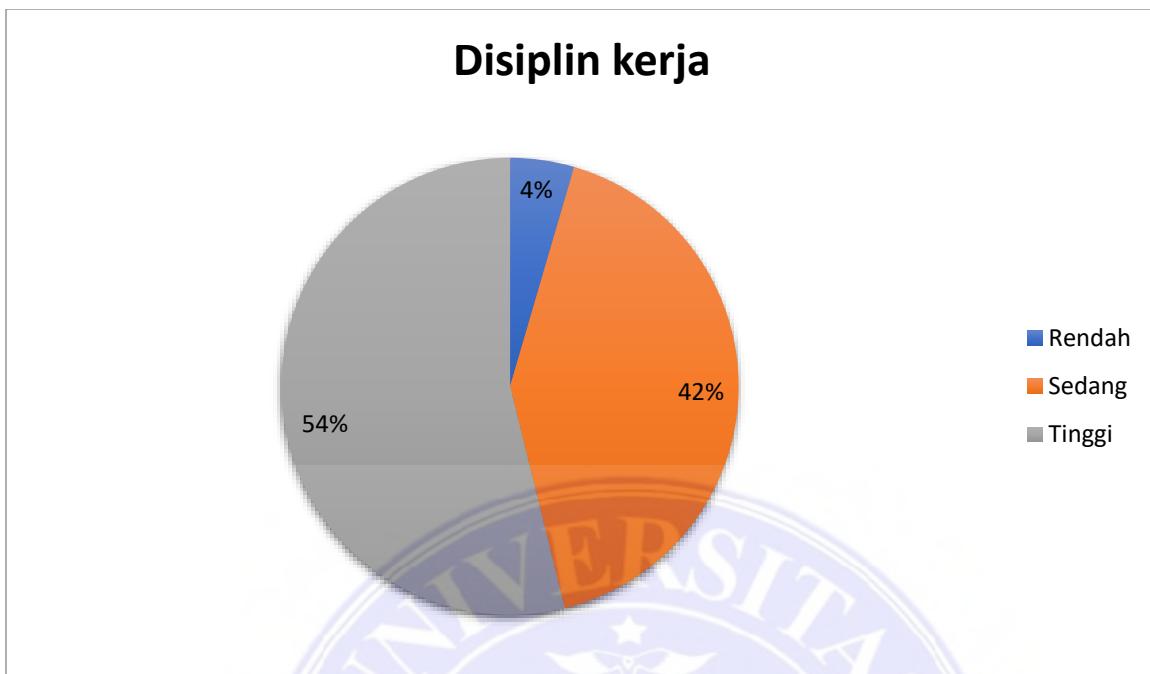
Note. The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M ₀	(Intercept)	145.747	1.596		91.298	< .001
M ₁	(Intercept)	50.266	5.135		9.790	< .001
	Disiplin kerja	1.663	0.088	0.788	18.947	< .001

Kategorisasi data

	Disiplin kerja	Kinerja
Rumus		
xmin	8	20
xmax	80	200
range	72	180
mean	44	110
SD	12	30
Standar nilai		
Rendah	<32	<80
Sedang	>32 - <56	>80 - <140
Tinggi	>56	>140
Frekuensi		
Rendah	10	3
Sedang	92	93
Tinggi	119	125
Total	221	221
Persentase		
Rendah	5%	1%
Sedang	42%	42%
Tinggi	54%	57%
Total	100%	100%





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_madanarea@uma.ac.id

Nomor : 1185/FPSI/01.10/IV/2025

10 April 2025

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Direktur
Direktorat Kepolisian Peraliran dan Udara
Polda Sumatera Utara
di –
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan Direktorat Kepolisian Peraliran dan Udara Polda Sumatera Utara sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Rizki Ananda Ginting

Nomor Pokok Mahasiswa : 198600370

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Direktorat Kepolisian Peraliran dan Udara Polda Sumatera Utara. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di Direktorat Kepolisian Peraliran dan Udara Polda Sumatera Utara. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Nurmalda Irawani Siregar, S.Psi, M.Si.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesedlaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampulkan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik
dan Gugus Jaminan Mutu



Laili Alifita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



Dipindai dengan CamScanner

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA UTARA
DIREKTORAT KEPOLISIAN PERAIRAN DAN UDARA



SURAT KETERANGAN

Nomor : SKET/ 17 /IV/HUM.5.4./2025

— Yang bertanda tangan dibawah ini **DIREKTUR KEPOLISIAN PERAIRAN DAN UDARA POLDAM SUMATERA UTARA**, dengan ini menerangkan bahwa : —————

Nama : RIZKI ANANDA GINTING
TTL : LANGKAT, 14 AGUSTUS 2000
NPM : 198600370
Program Studi : PSIKOLOGI S-1
Fakultas/Jurusan : PSIKOLOGI
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MEDAN AREA
Judul Penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personil Direktorat Kepolisian Perairan Dan Udara Polda Sumatera Utara
Menerangkan : a. Bahwa benar nama tersebut di atas telah melaksanakan Penelitian pada tanggal 25 April sampai dengan 05 Mei 2025 di Mako Ditpolairud Polda Sumut, Jalan Taman Makam Pahlawan No. 1 Belawan 20411.
b. Pada pelaksanaan penelitian dibimbing oleh BRIPKA ANDI DANIEL SIMANGUNSONG, S.H. Jabatan Pamin Urmintu Subbag Renmin Ditpolairud Polda Sumut.
c. Surat Keterangan ini dipergunakan untuk melengkapi administrasi pelaksanaan Penelitian, berdasarkan surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 1185/FPSI/01.10/IV/2025 tanggal 10 April Perihal Permohonan Penelitian pada Ditpolairud Polda Sumut.

— Demikian Surat Keterangan ini diperbuat dengan sebenarnya untuk dapat pergunaan sebagaimana mestinya. —————

Belawan, 15 Mei 2025
DIREKTUR DITPOLAIRUD POLDAM SUMATERA UTARA

PAHALAH H. M. PANJAITAN, S.I.K., M.SI.
KOMISARIS BESAR POLISI NRP 70010196



Dipindai dengan CamScanner