



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA SPBU COCO WILAYAH BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Riyan Rifai
021113500

**FAKULTAS EKONOMI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2017

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA SPBU COCO WILAYAH BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi



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

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Herdiyana'.

(Herdiyana, MM., SE.)

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA SPBU COCO WILAYAH BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

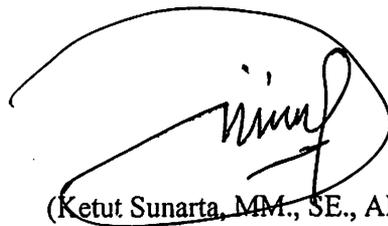
Pada Hari: Sabtu Tanggal : 16/ september / 2017

Riyan Rifai

021113500

Menyetujui

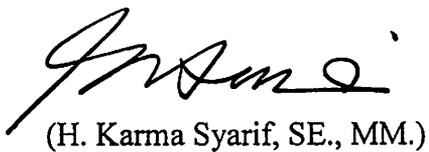
Dosen Penilai



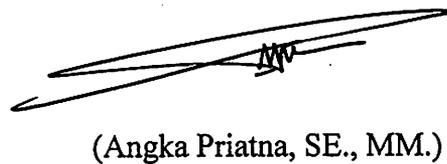
(Ketut Sunarta, MM., SE., AK.)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(H. Karma Syarif, SE., MM.)



(Angka Priatna, SE., MM.)

ABSTRAK

Riyan Rifai, NPM 021113500, Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada SPBU COCO Wilayah Bogor. Dibawah Bimbingan dengan Ketua Komisi . H. KARMA SYARIF., SE., MM. DAN Anggota Komisi ANGGKA PRIATNA, SE., MM. Tahun 2017.

Disiplin kerja adalah suatu sarana bagi organisasinya untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. dengan disiplin kerja yang baik, maka perusahaan dapat menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mereka dapat memberikan hasil baik bagi perusahaan.

Penelitian mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif eksploratif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi peringkat spearman, dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil metode analisis data sebagai berikut Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi peringkat spearman didapatkan hasil $r = 0,999$ artinya disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor, mempunyai hubungan sangat kuat. Hasil uji hipotesis, diperoleh t hitung hitung $>$ t tabel ($4,205 > 1,676$) artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Kata kunci : disiplin kerja dan kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, karunia hidayah dan Ridho-nya, kepada penulis selama menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“HUBUNGAN DISIPIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA SPBU COCO WILAYAH BOGOR.”**

Penulis skripsi ini disusun dengan maksud untuk melengkapi salah satu syarat guna mengikuti mata kuliah seminar Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dalam menyusun skripsi ini, tidak sedikit kesulitan dan hambatan yang penulis alami, namun berkat dukungan, dorongan dan semangat dari orang terdekat sehingga penulis mampu menyelesaikannya. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sedalam dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi universitas Pakuan.
2. Bapak Herdiyana, MM., SE. Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
3. Bapak H. Karma Syarif, SE., MM. Dan Bapak Angka Priatna, SE., MM., selaku ketua komisi dan komisi .
4. Keluarga besar empat SPBU COCO Wilayah Bogor yang telah memberikan data dan gambaran umum perusahaan
5. Kepada Ibu dan kaka-kaka kandung penulis yang telah memberikan do'a, semangat dan dorongan moril sehingga tercapainya apa yang penulis cita-citakan
6. Kepada seluruh rekan mahasiswa manajemen khususnya angkatan 2013 (malam) yang ikut memberikan bantuan kepada penulis selama penyusunan makalah ini berlangsung.
7. Kepada akbar ramadhan,dan Restu Rachmawati yang telah membantu saya dalam mencari materi sehingga penulis bisa menyelesaikan makalah ini.
8. Ibu Rossa Damayanti.M.barryl, Bapak K.Doni.L.W dan Bapak Mulyadi yang membantu penulis memberikan arahan dan bantuan dalam mendapatkan data
9. Seluruh rekan saya Warna, RJC, BFF. KSR UNIT UNPAK, Bogor Runner, Sanggar Semut dan Obor Sakti khususnya Failul Mubarak,Nisrina Tahani dan M.Ali Rizal yang selalu memberikan dorongan dan suport kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa masih ada banyak kekurangan dalam makalah ini. Oleh karena itu segala kritikan dan saran yang membangun akan penulis terima dengan baik. Semoga makalah ini bermanfaat bagi kita semua.

Bogor, 16-September-2017

Riyan Rifai

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Teoritik	8
1.4.2 Kegunaan Praktik.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Kebutuhan Sumber Daya Manusia	10
2.2 Disiplin Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	11
2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	11
2.2.3 Peraturan atau Tata Tertib Disiplin Kerja.....	13
2.2.4 Sanksi Pelanggaran Disiplin kerja	13
2.2.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	16
2.3 Kinerja Karyawan	18
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	19
2.3.3 Metode-Metode Penilaian Kinerja.....	20
2.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.4 Penelitian Sebelumnya.....	23
2.5 Kerangka Pemikiran	24
2.6 Kontelasi Penelitian	25
2.7 Hipotesis Penelitian	25

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1	Jenis Penelitian	26
3.2	Objek, Unit, Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	26
3.2.1	Objek Analisis.....	26
3.2.2	Unit Analisis	26
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	26
3.3	Jenis dan Sumber daya Penelitian.....	26
3.4	Operasionalisasi Variabel	27
3.5	Metode Penarikan Sempel	28
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	28
3.7	Metode pengolahan/ Analisis Data.....	33

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan	36
4.1.1	Sejarah Perusahaan	36
4.1.2	Visi dan Misi.....	36
4.1.3	Struktur Organisasi	37
4.2	Profil Responden.....	38
4.3	Pembahasan	40
4.3.1	Disiplin Kerja SPBU COCO Wilayah Bogor	40
4.3.2	Kinerja Karyawan SPBU COCO Wilayah Bogor	47
4.4	Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada SPBU COCO Wilayah Bogor.....	55

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan	57
5.2	Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Pencapaian Penjualan SPBU COCO Tentara Pelajar Periode Januari-Desember 2016	2
Tabel 2	Pencapaian Penjualan SPBUT COCO Bababakan Madang Sentul-Bogor Periode Januari-Desember 2016	2
Tabel 3	Pencapaian Penjualan SPBU COCO Mayor Oking Cibinong-Bogor Periode Januari-Desember 2016	3
Tabel 4	Pencapaian Penjualan SPBU COCO Kahuripan parung-Bogor Periode Januari-Desember 2016	3
Tabel 5	Data Absen periode Januari-Desember 2016 SPBU COCO Tentara Pelajar	5
Tabel 6	Data Absen periode Januari-Desember 2016SPBU COCO Mayor Oking cibinong	5
Tabel 7	Data Absen periode Januari-Desember 2016SPBU COCO Kahuripan Parung Bogor	6
Tabel 8	Data Absen periode Januari-Desember 2016 SPBU COCO Babakan Madang -Sentul	6
Tabel 9	Tabel Operasionalisasi Variabel	27
Tabel 10	Skala Likert.....	29
Tabel 11	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	30
Tabel 12	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	31
Tabel 13	Case Processing Summary.....	32
Tabel 14	Reliability Statistic.....	32
Tabel 15	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	32
Tabel 16	Case Prosessing Summar	33
Tabel 17	Reliability Statistics	33
Tabel 18	Hasil Uji Reabilotas Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 19	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	34
Tabel 20	Data Karyawan Menurut Jenis Kelamin	32
Tabel 21	Data karyawan Berdasarkan Umur	39
Tabel 22	Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 23	Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	39

Tabel 24 Mayoritas Responden.....	40
Tabel 25 Saya Tidak Pernah Telat hadir 15 menit sebelum pekerjaan dimulai.....	41
Tabel 26 Saya memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan	41
Tabel 27 Saya menerima sanksi atas keterlambatan hadir.....	42
Tabel 28 Saya menggunakan alat kerja dengan safety	42
Tabel 29 Saya menggunakan dan menjaga peralatan kantor dengan sebaik mungkin	43
Tabel 30 Saya sangat memahami dengan alat yang saya gunakan.....	43
Tabel 31 Saya menjalankan tanggung jawab dengan benar yang telah diberikan	44
Tabel 32 Saya hadir sesuai dengan jadwal yang telah diberikan oleh perusahaan.....	45
Tabel 33 Saya menerima sanksi atas melalaikan tanggung jawab.....	45
Tabel 34 Saya mentaati semua peraturan yang ada diperusahaan	46
Tabel 35 Saya sudah menggunakan atribut dan pakaian kerja sesuai dengan SOP yang berlaku	46
Tabel 36 Saya bekerja sudah sesuai dengan prosedur perusahaan (Sesuai SOP)...	47
Tabel 37 Nilai Interval disiplin Kerja	47
Tabel 38 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang sudah menjadi jobdesk yang diberikan	48
Tabel 39 Saya mampu memenuhi target kerja (penjualan).....	48
Tabel 40 Semakin sedikit keluhan kosumen tentang pelayanan karyawan	49
Tabel 41 Kualitas pekerjaan saya meningkat dari waktu ke waktu menjadi lebih baik	49
Tabel 42 Kualitas pelayanan saya terhadap kosumen sudah sesuai SOP perusahaan untuk memberikan pelayanan yang terbaik	50
Tabel 43 Saya meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja selalu fokus dan hatihati.....	50
Tabel 44 Waktu yang saya gunakan dalam bekerja sangatlah efisien tidak menggunakan waktu kerja untuk bersantai.....	51
Tabel 45 Saya berupaya menyelesaikan tugas diluar dari jobdesk saya.....	52
Tabel 46 Melayani kosumen dengan cepat, tept dan ramah	52

Tabel 47 Perusahaan menggunakan sumber daya (materil dan manusia dengan sebaik mungkin	53
Tabel 48 Perusahaan meminimalisir pengeluaran dana untuk hal yang tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan	53
Tabel 49 Perusahaan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (teknologi, uang, tenaga)	54
Tabel 50 Nilai Interval Kinerja Karyawan	54
Tabel 51 Correlations	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Paradigma Penelitian	25
Gambar 2 Skala Numerikal.....	29
Gambar 3 Kurva Uji Satu Arah	35
Gambar 4 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	56

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Riset
- Lampiran 2 Hasil jawaban responden karyawan SPBU COCO
- Lampiran 3 Kuesioner

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini persaingan SPBU semakin ketat, sehingga pihak manajemen harus kreatif dan inovatif dalam mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan pelayanan yang cepat, ramah dan dapat dipercaya menjadi faktor yang menentukan pelanggan untuk selalu mengisi bahan bakar di SPBU, akan tetapi kadang kala karyawan kurang memperhatikan SOP dan slogan yang diberikan oleh perusahaan ataupun Pertamina misalnya Pertamina sebagai suplayer memberikan slogan 3S (senyum, salam, sapa) tapi beberapa karyawan tidak melakukannya, ataupun penggunaan seragam yang asal-asalan, hal ini melanggar kedisiplinan karyawan terhadap atribut yang telah ada di dalam SOP karyawan.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas kegiatan dalam waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan, sesuai wewenang dan tanggung jawab. Yang mencurahkan seluruh kemampuannya demi kemajuan perusahaan. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan jadi, Adapun indikator dari kinerja tersebut adalah kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu pelaksanaan tugas dan efektivitas penggunaan sumber daya organisasi.

Sebagai pencapaian tujuan perusahaan yang ditunjukkan dari kinerja karyawan. Yang dapat diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan. Aktivitas tersebut dapat berupa sumberdaya organisasi maupun proses kinerja yang diperlakukan untuk mencapai tujuan organisasi, yang menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan. Diperlukan manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya.

PT Pertamina Retail merupakan anak perusahaan yang ditugaskan untuk mengelola SPBU di Indonesia. SPBU di Indonesia ada tiga jenis kode SPBU yaitu : SPBU COCO (*company owned company operated*) artinya SPBU ini murni milik dan dikelola oleh Pertamina Retail; SPBU CODO (*Company Owned Dealer Operated*) artinya SPBU ini milik swasta atau perorangan yang bekerja sama dengan Pertamina Retail; SPBU DODO (*Dealer Owned Dealer Operated*) artinya SPBU ini murni milik swasta dengan segala hal tentang manajemen dikelola oleh swasta.

Dalam hal ini SPBU COCO Wilayah Bogor telah mengalami penurunan kinerja. Penurunan kinerja tersebut merujuk kepada penjualan bahan bakar Minyak yang tidak sesuai dengan target penjualan selama periode Januari-Desember 2016,

berikut ini merupakan data pencapaian target penjualan pada SPBU COCO Wilayah Bogor.

Tabel 1
Data Pencapaian penjualan
Periode Januari-Desember 2016
SPBU COCO Tentara Pelajar-Bogor

Bulan	Target (ton)	Jumlah Penjualan (ton)	Pencapaian Penjualan (%)
Januari	1500	1150	76,67
Febuari	1500	1070	71,33
Maret	1500	985	65,67
April	1500	952	63,46
Mei	1500	930	62
Juni	1500	920	61,33
Juli	1500	907	60,46
Agustus	1500	895	59,67
September	1500	877	58,46

Tabel 2
Data Pencapaian penjualan
Periode Januari-Desember 2016
SPBU COCO Mayor Oking-Cibinong

Bulan	Target (ton)	Jumlah Penjualan (ton)	Pencapaian Penjualan (%)
Januari	1500	1350	90
Febuari	1500	1250	83,33
Maret	1500	1115	74,33
April	1500	1100	73,33
Mei	1500	998	65,53
Juni	1500	980	65,33
Juli	1500	950	63,33
Agustus	1500	945	63
September	1500	927	61,8
Oktober	1500	915	61
November	1500	910	60,67
Desember	1500	895	59,66

Tabel 3
Data Pencapaian penjualan
Periode Januari-Desember 2016
SPBU COCO Kahuripan Parung-Bogor

Bulan	Target (ton)	Jumlah Penjualan (ton)	Pencapaian Penjualan (%)
Januari	1100	975	88,63
Febuari	1100	960	87,27
Maret	1100	920	83,63
April	1100	850	77,27
Mei	1100	845	76,81
Juni	1100	820	74,54
Juli	1100	780	70,90
Agustus	1100	745	67,72
September	1100	690	62,72
Oktober	1100	650	59,09
November	1100	625	56,81
Desember	1100	610	55,45

Tabel 4
Data Pencapaian penjualan
Periode Januari-Desember 2016
SPBU COCO Babakan Madang Sentul

Bulan	Target (ton)	Jumlah Penjualan(ton)	Pencapaian Penjualan (%)
Januari	500	370	74
Febuari	500	325	65
Maret	500	305	61
April	500	298	59,6
Mei	500	293	58,6
Juni	500	290	58
Juli	500	287	57,4
Agustus	500	280	56
September	500	270	54
Oktober	500	262	52,4
November	500	245	49

Pada ke empat tabel diatas menjelaskan bahwa pada periode Januari-Desember 2016 penjualan bahan bakar minyak tidak mencapai target yang ditentukan. Bahkan setiap bulannya cenderung menurun. Ini membuktikan bahwa kinerja masih kurang baik dilihat dari aspek kuantitas diatas yang membuktikan penurunan setiap bulanya pada SPBU COCO Wilayah Bogor.

Dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Karena itu faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh serta peran yang penting terhadap peningkatan kinerja karyawan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para karyawan.

Menurut Irham Fahmi (2013:29) Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja; proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan.

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar terus menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen perubahan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan. Pelaksanaannya mengacu kepada tata tertib peraturan perusahaan.

Mangkunegara (2012:239) disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas karyawan akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Hal yang paling besar dalam membangun kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Adapun indikator dari disiplin kinerja itu adalah Kehadiran, ketaatan pada standart kerja, tingkat kewaspadaan tinggi ketaatan pada peraturan kerja.

Kehadiran karyawan menjadi hal utama dalam disiplin kerja, kehadiran yang buruk akan memperlambat kinerja, hal ini dibuktikan dari data kehadiran karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor.

Tabel 5
Data Absen periode Januari-Desember 2016
SPBU COCO Tentara Pelajar-Bogor

No	Bulan	Keterangan				Jumlah
		Izin	Sakit	Tanpa Ket	Telat	
1	Januari	2	1	2	15	20
2	Febuari	3	3	4	16	26
3	Maret	5	4	6	20	35
4	April	5	4	7	22	38
5	Mei	7	6	10	24	47
6	Juni	6	7	10	25	48
7	Juli	8	9	10	26	53
8	Agustus	9	10	9	27	55
9	September	11	11	9	27	58
10	Oktober	12	12	6	29	59
11	November	10	13	9	27	59
12	Desember	15	15	10	26	66

Tabel 6
Data Absen periode Januari-Desember 2016
SPBU COCO Mayor Oking-Cibinong

No	Bulan	Keterangan				Jumlah (%)
		Izin	Sakit	Tanpa Ket	Telat	
1	Januari	2	2	4	10	18
2	Febuari	4	3	6	12	25
3	Maret	6	5	7	13	31
4	April	5	7	8	15	35
5	Mei	6	8	10	15	39
6	Juni	6	8	11	17	42
7	Juli	8	10	10	18	46
8	Agustus	9	12	12	20	53
9	September	11	13	12	21	57
10	Oktober	12	12	13	23	60
11	November	12	17	15	23	67
12	Desember	13	17	17	24	71

Tabel 7
Data Absen periode Januari-Desember 2016
SPBU COCO Kahuripan-Parung

No	Bulan	Keterangan				Jumlah
		Izin	Sakit	Tanpa Ket	Telat	
1	Januari	2	2	3	6	13
2	Febuari	3	4	5	7	19
3	Maret	2	4	6	8	20
4	April	3	5	8	8	24
5	Mei	5	6	9	10	30
6	Juni	4	8	9	14	35
7	Juli	6	6	10	15	37
8	Agustus	8	9	12	17	46
9	September	8	10	13	19	50
10	Oktober	9	13	14	20	56
11	November	7	15	15	22	59
12	Desember	10	16	16	23	65

Tabel 8
Data Absen periode Januari-Desember 2016
SPBU COCO Babakan Madang-sentul

No	Bulan	Keterangan				Jumlah
		Izin	Sakit	Tanpa Ket	Telat	
1	Januari	1	2	3	5	11
2	Febuari	2	1	5	7	15
3	Maret	2	5	6	9	22
4	April	3	6	7	8	24
5	Mei	4	6	8	10	28
6	Juni	7	7	9	11	34
7	Juli	7	8	7	14	36
8	Agustus	8	8	8	16	40
9	September	9	9	10	17	45
10	Oktober	10	9	12	18	49
11	November	12	8	11	18	49
12	Desember	14	12	12	21	59

Dari ke empat tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada periode Januari-Desember 2016, izin sakit, tanpa keterangan dan telat cenderung mengalami kenaikan setiap bulannya. Hal itu menunjukkan terjadi penurunan tingkat disiplin kerja. Penurunan kedisiplinan karyawan mengakibatkan efek negatif terhadap kinerja dan perusahaan.

Tingkat disiplin yang renda akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana tingkat ketidak disiplin karyawan semakin meningkat setiap bulannya akan berefek kepada penurunan kinerja karya secara keseluruhan ini akan memperlambat efek pencapaian target penjualan. Maka jelas terlihat adanya GAP/kesenjangan antara disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Jadi dengan disiplin kerja yang baik, maka perusahaan dapat menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga mereka dapat memberikan hasil baik bagi perusahaan.

Bedasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul: **“Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor.”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Indetifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas, maka pokok permasalahan adalah menurunnya disiplin karyawan yang mengakibatkan kinerja karyawan SPBU COCO Wilayah Bogor belum bisa mencapai target penjualan yang ditentukan perusahaan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Dilihat dari kondisi serta uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dihadapi dan perlu diteliti yakni:

Bagaimana Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Untuk menganalisis keterkaitan diantara variabel-variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor. Hasil dari penelitian ini penulis untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan pada SPBU dan menganalisa data untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dan memecahkan masalah dalam perusahaan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritik

1. Bagi penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai hubungan disiplin dengan kinerja karyawan
2. Bagi pembaca
Untuk menambahkan wawasan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia yang dapat dijadikan rujukan bagi penelitian lebih lanjut
3. Untuk menambah wawasan kajian ilmu sumber daya manusia khususnya menyangkut hubungan program pelatihan dengan kinerja karyawan yang dapat dijadikan tentang penelitian dimasa datang.

1.4.2 Kegunaan Praktik

Penulis mencoba memberikan sumbangan saran yang kiranya bermanfaat bagi pihak SPBU COCO Wilayah Bogor terutama dalam hal kebijakan disiplin kerja untuk dimasa yang akan datang.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagian konsep kerja yang baru dan tolak ukur kinerja bagi SPBU COCO Wilayah Bogor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Berikut ini pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Edi Sutrisno (2015:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu bidang strategis dari organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuannya mengelolanya.

R. Wayne Mondy (2008:4) Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan SDM. Pada dasarnya semua manajer membuat segala sesuatu terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain, ini memerlukan SDM yang kreatif.

Mila Badriyah (2015: 36) Manajemen sumber daya manusia bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatian pada pengaturan peranan SDM dalam kegiatan suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli penulis dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan, memenejemen dan mengatur SDM dalam suatu perusahaan.

2.1.2 Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Edy Sutrisno (2015:9) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. **Perencanaan**

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien.

2. **Pengorganisasian**
Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.
3. **Pengarahannya dan pengadaan**
Kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapai tujuan organisasi..
4. **Pengendalian**
Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengembangan**
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pengembangan.
6. **Kompensasi**
Pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi
7. **Pengintergrasian**
Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai. Agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. **Pemeliharaan**
Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan royalitas. Agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.
9. **Kedisiplinan**
Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karna tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
10. **Pemberhentian**
Putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari salah satu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

2.1.3 Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Menurut Soekidjo (2009:8-9) kebutuhan sumber daya manusia terbagi menjadi dua yaitu:

1. **Kebutuhan Primer Sumber Daya Manusia**
Kebutuhan dasar bagi manusia, dan oleh karena itu kebutuhan ini masih bersifat kebutuhan fisik atau kebutuhan keadaan. Kebutuhan akan pangan (makan), sandang (pakaian), dan papan (perumahan).

2. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sebagai makhluk sosial, oleh sebab itu didalam suatu masyarakat setiap orang adalah merupakan bagian atau anggota dari suatu kelompok dan organisasi

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun berkelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyanggahi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik.

Adapun pengertian disiplin kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Sutrisno (2012:87)” mengemukakan bahwa: disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi secara tertulis maupun tidak tertulis.”

Hasibuan (2013:130) “disiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi.”

Indah Puji hartatik,(2014:183) mengemukakan bahwa: “Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk merubah suatu perilaku seta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.”

Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah suatu sarana bagi organisasinya untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan mentaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

2.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut T. Hani Handoko (2012:208) mengemukakan bahwa terhadap dua tipe pendisiplinan, yaitu:

1. Disipli prevektif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard an aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan

dapat dicegah. Sasaran pokok adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjadi disiplin diri diantara para karyawan

2. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.,kegiatan korektif sering juga dibuat suatu bentuk dan disebut sebagai tindakan sebagai contoh pendisiplinan.
3. Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, sebagai contoh system disiplin progresif adalah sebagai berikut:
 - a. teguran secara lisan oleh pengawas
 - b. teguran tertulis, dengan catatab dalam file personalia
 - c. skorsing
 - d. diturunkan pangkat (demosi)
 - e. perumusan hubungan kerja atau dipecat.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:190) jenis-jenis disiplin kerja ada lima yaitu:

1. Disiplin Diri
Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri.hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya melalui disiplin diri, karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur dirinya sendiri
2. Disiplin Kelompok
Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih juga disiplin kelompok. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan pemerintah, pemerintah dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya mencapai cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar organisasi.
3. Disiplin Preventif
Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemampuan sendiri.

4. Disiplin Korektif

Disiplin ini dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaiki untuk masa depan yang akan datang.

5. Disiplin Progresif

Disiplin Progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman yang lebih seirus.

2.2.3 Peraturan atau Tata Tertib Disiplin di Perusahaan

Kewajiban yang harus di taati oleh setiap karyawan antara lain:

1. Mentaati ketentuan jam kerja
2. Melakukan check in pada waktu masuk kerja dan check out pada waktu pulang kerja
3. Melaksanakan tugas/pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan bertanggung jawab
4. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan perusahaan.
5. Berpakaian rapi dan menggunakan seragam lengkap
6. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan dan persatuan untuk menciptakan suasana kerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan
7. Menyimpan rahasia perusahaan dan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya
8. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan dengan sebaik-baiknya, serta menjaga pemborosan waktu dan material
9. Memperhatikan dengan sebaik-baiknya setiap tindakan disipliner yang diterima
10. Datang ditempat kerja sebelum jam kerja dan mulai bekerja tepat pada waktu yang telah ditentukan.
11. Bersikap sopan, jujur dan selalu mentaati perintah atasan dalam melakukan pekerjaan serta selalu meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.
12. Selalu menggunakan alat-alat keselamatan kerja dan selalu mencegah terjadinya tindakan atau keadaan yang dapat menimbulkan bahaya seperti misalnya kebakaran, kecelakaan kerja dan sebagainya dalam perusahaan.

(<http://www.tutor26.blogspot.co.id>)

2.2.4 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Penegakan disiplin adalah keharusan bagi organisasi. Apabila terdapat pelanggaran yang dilakukan haruslah ada sanksi yang jelas dari pimpinan melalui proses yang jelas dan transparan.

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:344). Pelanggaran sanksi disiplin kerja terhadap kerja yaitu:

1. **Pemberian Peringatan**
Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondisi pegawai.
2. **Pemberian Sanksi harus Segera**
Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan aturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi peluang pelanggaran disiplin perusahaan.
3. **Pemberian Sanksi harus Konsisten**
Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat menyebabkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.
4. **Tehnik-tehnik Pelaksanaan Disiplin Kerja**
Beberapa tehnik dalam melaksanakan disiplin kerja adalah tehnik pertimbangan sedini mungkin, tehnik mendisiplinkan diri, tehnik kesediaan penyelian berdisiplin, tehnik menegur pegawai primadona, tehnik menimbulkan kesadaran diri, dan tehnik sandwich.

Menurut Dharma dalam Sinambela (2016:354) mengemukakan bahwa :

1. **Pembicaraan Informal**
Dalam aturan pembicaraan informal dapat dilakukan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran kecil dan pelanggaran itu dilakukan pertama kali. Apabila pelanggaran yang dilakukan pegawai hanyalah pelanggaran kecil, seperti terlambat masuk, atau pegawai istirahat siang lebih lama dari yang ditentukan, atau pegawai yang bersangkutan juga tidak memiliki catatan pelanggaran peraturan sebelumnya, pembicaraan informal akan memecahkan masalah. Pada saat pembicaraan usahakan menemukan penyebab pelanggaran, dengan mempertimbangkan potensi pegawai yang bersangkutan dan catatan kepegawaiannya.
2. **Peringatan Lisan**
Peringatan lisan perlu dipandang sebagai dialog atau diskusi, bukan sebagai ceramah atau kesempatan untuk “mengumpat pegawai”. Pegawai perlu didorong untuk mengemukakan alasan melakukan pelanggaran. Selama berlangsungnya pembicaraan, sebagai seorang pimpinan perlu berusaha memperoleh semua fakta yang relevan dan memintanya

mengajukan pandangan. Apabila fakta telah diperoleh dan telah dinilai maka perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap pegawai yang bersangkutan.

3. Peringatan Tertulis

Tindakan ini biasanya didahului dengan pembicaraan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

4. Merumahkan Sementara

Merumahkan sementara adalah tindakan pendisiplinan yang dilakukan terhadap pegawai yang telah berulang kali melakukan pelanggaran. Ini berarti bahwa langkah pendisiplinan sebelumnya tidak berhasil mengubah perilakunya.

5. Demosi

Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima oleh pegawai. Akibat yang biasa timbul dari tindakan pendisiplinan ini adalah timbulnya perasaan kecewa, malu, patah semangat, atau mungkin marah pada pegawai yang bersangkutan. Oleh sebab itu, demosi tidak dipandang sebagai langkah besar manfaatnya dalam pendisiplinan progresif di sejumlah perusahaan.

6. Pemecatan

Pemecatan adalah langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini hanya untuk jenis pelanggaran yang serius atau pelanggaran yang terlalu sering dilakukan dan tidak dapat diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya. Keputusan pemecatan biasanya diambil oleh pimpinan pada tingkat yang lebih tinggi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013,131) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja, yaitu:

1. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan perata, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan. Disamping itu pula surat pelanggaran tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian konditue pegawai.

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku diperusahaan.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringanya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai tua, muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan atau organisasi telah membuat peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh setiap karyawan, maka dari itu setiap karyawan harus mentaati aturan yang telah ditetapkan. Apabila peraturan-peraturan tetap dilanggar atau diabaikan maka perusahaan atau organisasi yang bersangkutan berhak memberi hukuman kepada pelanggar.

2.2.5 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator disiplin kerja menurut para ahli yaitu:

Beberapa indikator disiplin menurut Soejono (2007:67) yaitu:

1. Ketepatan Waktu (kehadiran)

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

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

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

3. Tanggung jawab yang tinggi

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

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

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

Menurut Hasibuan (2013:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladan Pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus member contoh yang baik, bedisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun akan kurang disiplin.
3. Balas Jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
6. Sanksi Hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan dan indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Veithzal Rivai (2005:444) menjelaskan disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti :

1. Kehadiran

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

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu dengan efektif dan efisien.

Dari berbagai macam indikator diatas, penulis mengambil indikator dari Sutrisno (2015:286) karena merupakan indikator yang tepat untuk perusahaan yang diteliti oleh penulis. Bahwa Rasa kepedulian, Semangat kerja, tanggung jawab dan solidaritas, merupakan indikator-indikator yang penting untuk dilaksanakan oleh para karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atribut secara rinci dan lengkap hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk memperkuat

pengertian kinerja karyawan, ada beberapa pengertian kinerja karyawan menurut para ahli :

Meurut Yudith Hale dalam buku Muhammad Faisal Amir (2015:82) kinerja melibatkan sebuah perspektif yang memperlihatkan pentingnya kebermaknaan dan manfaat dari upaya, hasil yang dicapai dan metode atau cara yang digunakan.

Edi Sutrisno (2010:172) kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugasnya. Hasil kerja yang telah disepakati bersama, didesain dengan memperhatikan standar kerja yang telah disusun oleh perusahaan.

Mangkunegara dalam buku Suparno Eko Widodo (2015:131) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* "prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang" yaitu hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Kinerja menurut veithzal Rivai Zainal (2016:446) adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:16) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor Individu
Secara psikologis yang normal adalah individu yang memiliki intergritas antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya intergritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya, maka individu tersebut memiliki kosentrasi diri yang baik.
2. Faktor Lingkungan Organisasi.
Factor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang.

Menurut Sutrisno (2009:151) mengungkapkan pendapatnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Hasil Kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
2. Pengetahuan Pekerja
Tingka pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.

3. **Inisiatif**
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. **Kecekatan Mental**
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. **Sikap**
Tingkat semangat serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. **Disiplin waktu dan Absensi**
Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Menurut Nitiseminto (2011:109) terdapat beberapa faktor kinerja karyawan antara lain:

1. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
2. Penetapan kerja yang tepat
3. Pelatihan dan promosi
4. Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
5. Hubungan dengan rekan kerja
6. Hubungan dengan pemimpin.

Dari beberapa faktor diatas, disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kinerja pegawai ternyata ditentukan oleh faktor-faktor baik secara langsung ataupun tidak langsung. Dan faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari individu karyawan maupun rekan kerja sendiri.

2.3.3 Metode-Metode Penilaian Kinerja

Metode-Metode Penilaian kinerja dalam buku Irham Fahmi (2013:68) ada dua metode yang dapat digunakan yaitu:

1. **Metode objektif**
Menyangkut sejauh mana seseorang bisa bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. tidak begitu akurat atau mengandug bias karena bisa saja seseorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik dan penuh semangat, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan dan ia tidak bisa menunjukan kemampuannya secara maksimal.
2. **Metode pertimbangan**
Adalah metode penilaian berdasarkan nilai rangking yang dimiliki oleh seseorang karyawan, jika ia memiliki nilai rangking yang tinggi maka artinya ia memiliki kualitas kinerja yang bagus, dan begitu pula sebaliknya, sistem penilaian rangking ini dianggap memiliki kelemahan jika seorang karyawan ditempatkan dalam kelompok kerja yang memiliki

rangking bagus maka penilaian akan mempengaruhi posisinya sebagai salah satu karyawan yang dianggap baik, begitu pula sebaliknya jika seseorang ditempatkan dalam kelompok dengan rangking buruk maka otomatis rangkingnya juga tidak bagus.

Menurut Dewi Hanggareni (2012:123) metode-metode penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. *Rating Scales*
Dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi.
2. *Checklist*
Metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.
3. *Paired Comparison Method*
Dalam metode ini, semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman-teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu. Setiap individu akan dibandingkan dengan semua teman-teman kerjanya dan akan diketahui siapa yang paling baik dan siapa yang paling buruk.
4. *Alternation Ranking Method*
Penilaian kinerja dengan metode ini adalah mengurungkan semua pekerja dari yang memilih kinerja paling bagus sampai dengan yang memiliki kinerja paling buruk. Nanti akan diketahui rangking dari masing-masing individu diantara semua pekerja.
5. *Critical Incident Method*
Dalam metode ini perilaku yang dianggap tidak bisa dan buruk dicatat kemudian dilakukan *review* dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.
6. *Narative Forms*
Adalah metode yang memungkinkan penilaian memberikan penilaian dalam bentuk naratif atau esai tertulis
7. *Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)*
Yaitu metode yang menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif *rating scale*. Masing-masing rate disertai dengan penjelasan naratif secara spesifik mengenai contoh dari perilaku baik dan buruknya.
8. *Manajemen by Objectives (MBO)*
Dalam MBO standard dan kriteria-kriteria penilaian ditentukan oleh pekerja bersama-sama dengan alasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.
9. *360 Degree*
Apabila umumnya penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua

pihak, meliputi atasan, bawahan, teman kerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, serta pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Suparno (2015:133) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan Kemampuan Pegawai
Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Saran Pendukung
Hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra Sarana
Hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Wirawan (2009:69) “setiap indikator kinerja diukur berdasarkan kriteria standar tertentu”. Dalam mengukur kinerja terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kuantitatif
Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah untuk disusun dan diukur, yaitu dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu;
2. Kualitatif
Melukis seberapa unit atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, persisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan dan efektivitas;
3. Ketepatan Waktu Pelaksanaan Tugas
Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat suatu atau melayani sesuatu.
4. Efektivitas Penggunaan Sumber Organisasi
Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu, seperti uang dan bahan baku.

Menurut Wilson Bangun (2012:234) suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan
Jumlah pekerjaan ini adalah menentukan jumlah yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai syarat yang menjadi standar pekerjaan, setiap

pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda-beda sehingga menuntut untuk memenuhi persyaratan tersebut.

2. **Kualitas Pekerjaan**
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. **Ketepatan Waktu**
Setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus disesuaikan tepat waktu, karena memiliki keterikatan dengan pekerjaan lainnya. Bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lainnya.
4. **Kehadiran**
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. **Kemampuan Kerja Sama**
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama karyawan sangat penting dilakukan.

Dari berbagai macam indikator yang dikemukakan di atas, penulis mengambil indikator dari Wirawan (2009:69), merupakan indikator yang tepat untuk perusahaan yang diteliti oleh penulis. Bahwa kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu pelaksanaan tugas dan efektivitas penggunaan sumber daya organisasi, merupakan indikator-indikator yang penting untuk dilaksanakan oleh para karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Sebelum penulis melakukan penelusuran terhadap beberapa penelitian terdahulu yang memiliki objek kajian sama dengan objek kajian penulis yaitu tentang disiplin kerja dan kinerja. Berikut beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu:

1. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada restoran Ichi Bento, Bandung yang dilakukan oleh Rita Rosita (2007), universitas widyatama Bandung. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $r_s = 0,71$. Analisis koefisien determinasi (KD) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50.00% dan sisa sebesar 50.00% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Pengujian hipotesis menyatakan bahwa nilai t hitung (5,30) lebih besar dari t tabel (1,701) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang diajukan penulis yaitu semakin baik disiplin

kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula kerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan pada Restora Ichi Bento Bandung.

2. Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan Pt. Rekatama Putra oleh Gegana. Penelitian dilakukan oleh udin Zainal Abidin (Universitas Winaya Mukti). Hasil penelitian menunjukkan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Rekatama Putra Gegana. Dalam penelitian penulis menggunakan metode deskriptif analisis, dan menggunakan metode statistik yaitu regresi linier sederhana diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 17.6% dengan nilai koefisien korelasi 0.420.

2.5 Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan sumber daya yang tempat terpenting dalam organisasi baik pemerintahan maupun swasta. Diperlukan suatu sikap disiplin yang terus menerus dan merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan dipelihara agar tercapai suatu hasil yang baik di lingkungan organisasi. dan sebaliknya apabila disiplin karyawan turun maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas karyawan sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

(Edy Sutrisno, 2015:87)

Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan menurut Sutrisno (2015:286) yaitu:

1. Rasa kepedulian
2. Semangat kerja
3. Tanggung jawab
4. Solidaritas

Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, rasa kepedulian terhadap pekerjaan, semangat kerja tanggung jawab serta solidaritas hal tersebut akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karna itu, perusahaan harus memperhatikan kedisiplinan karyawan agar prestasi kerja karyawan tidak menurun, Irham Fahmi (2016:2) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Wirawan (2009:69)

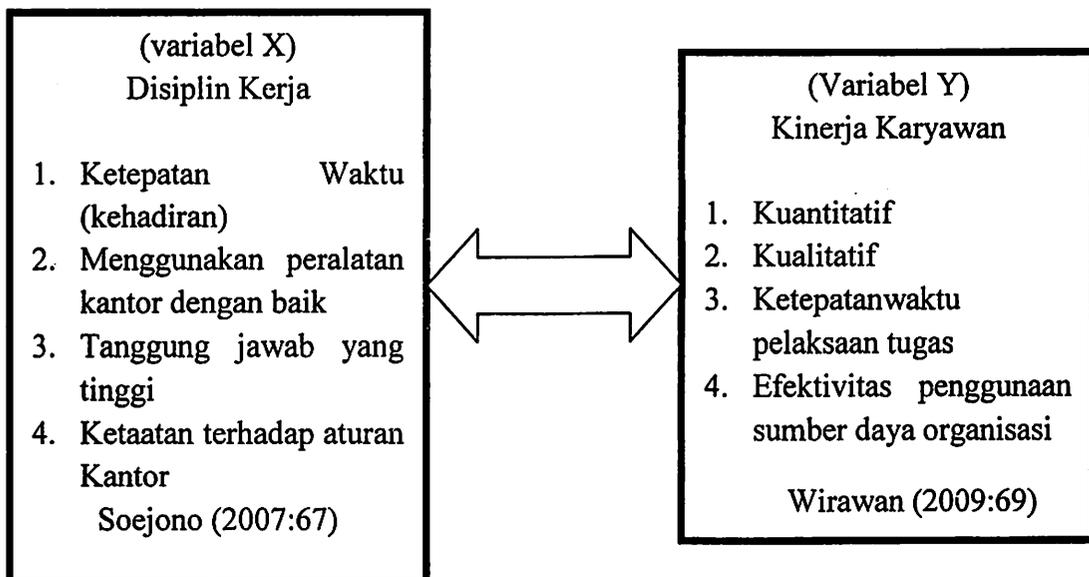
Yaitu:

1. Kuantitaif
2. Kualitatif
3. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas
4. Efektivitas penggunaan sumber daya organisasi

Dari teori di atas, maka dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor. Ditetapkan bahwa disiplin kerja sebagai variable (x) dengan kinerja karyawan sebagai variable (y).

2.6 Kontelasi Penelitian

Agar penelitian ini mudah dalam pelaksanaannya serta dapat dipakai sebagai bahan acuan dalam perumusan hipotesis, digambarkan bentuk konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Kontelasi Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

Bedasarkan Perumusan masalah, tujuan penelitian yang dijelaskan, maka dalam penelitian ini adalah, terdapat Hubungan yang positif Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif eksploratif berupa studi kasus mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan penelitian ini peneliti melakukan observasi langsung dengan cara survey, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada pihak perusahaan.

3.2 Objek, Unit, Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Analisis

Objek penelitian ini adalah disiplin kerja dengan kinerja, yaitu disiplin sebagai variabel (X) bebas/independen dan kinerja sebagai variabel (Y) terikat/ dependen.

3.2.2 Unit Analisis

Dalam penyusunan skripsi ini unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu yang dimaksud adalah karyawan SPBU COCO dalam empat tempat yang ada di Bogor dengan jumlah 52 orang bagian operator.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penyusunan skripsi ini berada di empat tempat SPBU COCO Wilayah Bogor. Yaitu

1. SPBU COCO jalan Tentara Pelajar No.18 Cimanggu -Bogor Tengah
2. SPBU COCO jalan Mayor Oking Km 2 Cibinong
3. SPBU COCO jalan Perum Telaga Kahuripan Parung- Bogor.
4. SPBU-T COCO jalan Babakan Madang sentul -Bogor.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif yang merupakan data primer diperoleh melalui kuisisioner dari jawaban setiap responden. Sedangkan sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Data Primer (*Primary data*)

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Dalam penelitian data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap para pihak SPBU COCO Wilayah Bogor, pengamatan langsung ke empat tempat SPBU COCO Wilayah Bogor dan memberikan kuisisioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan untuk dijawabnya.

2. Data Sekunder (*secondary data*)

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, data yang tersedia di empat SPBU COCO.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 9
Tabel Operasionalisasi Variabel
SPBU COCO WILAYAH BOGOR

Variabel	SUB Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (Soejono, 2007:67)	Kehadiran kerja	Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> • Hadir 15menit sebelum masuk kerja • Memanfaatkan waktu kerja dengan maksimal • Menerima Saksi 	Ordinal
	Memahami Alat-alat kerja	Menggunakan alat-alat kantor dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu menjaga safety • Menggunakan dan menjaga alat dengan sebaik-baiknya • Memahami alat yang digunakan 	
	Tanggung jawab	Tanggung jawab yang tinggi	<ul style="list-style-type: none"> • Menjalakan tanggung jawab dengan sebaik • Hadir sesuai jadwal • Menjalakan perintah atasan 	
	Patuh Aturan	Ketaatan terhadap aturan kantor	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak melanggar peraturan • Menggunakan atribut pekerjaan sesuai SOP • Bekerja sesuai SOP yang berlaku 	
Kinerja Karyawan (Wirawan 2009:69)	Prestasi kerja	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan pekerjaan dengan baik • Mampu memenuhi target kerja • Meminimalisir keluhan 	Ordinal
	Semangat kerja	kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> • Pekerjaan meningkat • Pelayanan sudah sesuai SOP • Meminimalisir terjadinya kesalahan 	
	Disiplin	Ketepatan Waktu Pelaksanaan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Melaksanakan tugas hingga selesai • Mampu mencapai tujuan yang diinginkan • Pelayanan kosumen dengan baik 	
	Sumber daya	Efektivitas Penggunaan Sumber Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan • Meminimalisir • Memaksimalkan 	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel data karyawan yang diperoleh dari masing-masing SPBU COCO Wilayah Bogor dengan menggunakan metode penarikan sampel sensus. Sensus adalah teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel. Populasi yaitu himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti populasi dalam skripsi ini adalah karyawan bagian operator pada SPBU COCO yang berjumlah keseluruhan adalah 52 orang dari empat SPBU COCO Wilayah Bogor. Dalam penelitian ini populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 52 orang.

Populasi merupakan sebagai jumlah keseluruhan semua anggota yang diteliti. Memperoleh semua data tentang karyawan sebagai populasi dalam penelitian. Istijanto (2010: 115).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Berdasarkan metode sampling diatas maka data yang terpilih dikumpulkan melalui survey dengan teknikyng dilakukan yaitu wawancara secara langsung pada karyawan. Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan beberapa jenis prosedur pengumpulan data dengan cara:

1. Data Primer (primary data)

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan cara:

a. Observasi

Metode observasi dijalankan dengan mengamati dan mencatat pola perilaku, objek, atau kejadian-kejadian melalui cara sistematis. Metode observasi melakukan pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan.

b. Wawancara

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara kepada atasan dan karyawan SPBU COCO wilayah Bogor. Wawancara ini adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi dari sumbernya. Wawancara ini digunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan tentang HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN.

Skala pengukuran yang digunakan untuk menilai setiap jawaban responden adalah skala likert. Skala likert menurut Istijanto (2010:87) adalah skala yang mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan suatu objek yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan seperti dibawah ini:

Tabel 10
Skala Likert

Keteranga	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

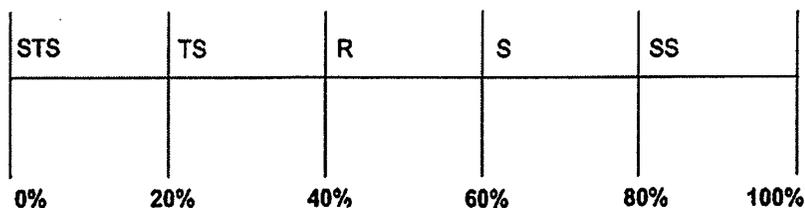
Sumber : (Sugiyono,2014:169)

Skor untuk pertanyaan positif adalah:

1. Skor untuk 5 alternatif jawaban a. Sangat Setuju
2. Skor untuk 4 alternatif jawaban b. Setuju
3. Skor untuk 3 alternatif jawaban c. Ragu-ragu
4. Skor untuk 2 alternatif jawaban d. Tidak Setuju
5. Skor untuk 1 alternatif jawaban e. Sangat Tidak Setuju

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

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



(Sugiyono,2014:169)

Gambar 2
Skala Numerikal

2. Data Skunder (Scondary Data)

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet dan data-data yang tersedia pada SPBU COCO wilayah Bogor.

3. Uji Validitas dan uji Reliabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner/data. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan total skor variabel. menurut Riduwan (2010:110)

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

r = koefisien validasi yang dicari

s = Skor masing-masing pertanyaan

y = Total skor dari semua pertanyaan

n = jumlah responden

Keputusan pengujian validasi responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

- 1) Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika t hitung $>$ t tabel
- 2) Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika t hitung $<$ t

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software *SPSS versi 20*:

- Uji Validitas Disiplin karyawan

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pertanyaan	r Hitung	r tabel n=52 $\alpha = 5\%$	keterangan	Kesimpulan
1	0,717	0,2732	r hitung $>$ r tabel	Valid
2	0,360	0,2732	r hitung $>$ r tabel	Valid
3	0,478	0,2732	r hitung $>$ r tabel	Valid
4	0,927	0,2732	r hitung $>$ r tabel	Valid
5	0,789	0,2732	r hitung $>$ r tabel	Valid
6	0,933	0,2732	r hitung $>$ r tabel	Valid
7	0,696	0,2732	r hitung $>$ r tabel	Valid
8	0,844	0,2732	r hitung $>$ r tabel	Valid
9	0,638	0,2732	r hitung $>$ r tabel	Valid
10	0,591	0,2732	r hitung $>$ r tabel	Valid
11	0,932	0,2732	r hitung $>$ r tabel	Valid
12	0,870	0,2732	r hitung $>$ r tabel	Valid

- Uji Validitas Kinerja karyawan

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r Hitung	r tabel n=52 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,717	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
2	0,360	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
3	0,478	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
4	0,927	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
5	0,789	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
6	0,933	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
7	0,696	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
8	0,844	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
9	0,638	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
10	0,591	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
11	0,932	0,2732	r hitung > r tabel	Valid
12	0,870	0,2732	r hitung > r tabel	Valid

Kesimpulan dari data tersebut adalah 12 pertanyaan dari disiplin kerja dan 12 pertanyaan untuk kinerja karyawan, yang di jadikan data dari kuesioner tersebut valid sehingga bisa dilanjutkan untuk penelitian

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsisten dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, untuk pengukuran yang lebih subyektif.

Kuesioner yang tidak valid dibuang diganti dan kuesioner yang valid akan dibagi ke dalam 2 kelompok ganjil dan genap. Masing-masing kelompok dihitung total nilai kelompok genap. Mencari korelasi alpha cronbach:

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

Keterangan =

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Mean kuadrat subyek

$\sum s_i^2$ = Mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = Varians total

(Riduwan, 2010:125)

Berikut ini adalah hasil data pengolahan kuesioner setelah menggunakan software SPSS versi 20:

- Uji Reliabilitas Disiplin kerja
Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom cronbach's alpa, bahwa data atau case yang valide berjumlah 12 dapat diketahui :

Tabel 13
Case Processing Summary

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

Tabel 14
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.919	.922	12

Output case processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (exclude) dan reliability statistics menunjukan bahwa *croanbach Alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,919 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliable.

Tabel 15
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item deleted	Keterangan
Disiplin kerja	1	0,919	0.913	Reliabel
	2	0,919	0.914	Reliabel
	3	0,919	0.917	Reliabel
	4	0,919	0.901	Reliabel
	5	0,919	0.91	Reliabel
	6	0,919	0.9	Reliabel
	7	0,919	0.914	Reliabel
	8	0,919	0.907	Reliabel
	9	0,919	0.917	Reliabel
	10	0,919	0.919	Reliabel
	11	0,919	0.899	Reliabel
	12	0,919	0.906	Reliabel

- Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan
Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom Cronbach Alpha bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 16
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

Tabel 17
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.820	.822	12

Tabel 18
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item deleted	Keterangan
kinerja Karyawan	1	0.820	0.815	Reliabel
	2	0.820	0.808	Reliabel
	3	0.820	0.820	Reliabel
	4	0.820	0.770	Reliabel
	5	0.820	0.819	Reliabel
	6	0.820	0.786	Reliabel
	7	0.820	0.815	Reliabel
	8	0.820	0.810	Reliabel
	9	0.820	0.813	Reliabel
	10	0.820	0.815	Reliabel
	11	0.820	0.780	Reliabel
	12	0.820	0.811	Reliabel

3.7 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan penulis dalam menganalisis data adalah:

1. Koefisien Korelasi peringkat spearman

Untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila keduanya variabel berbentuk interval, ratio atau ordinal, dan sumber data dari

dua variabel atau lebih tersebut adalah sama maka dilakukan pengujian melalui pendekatan korelasi Rank spearman dengan rumus (J.Suparno,2009:173)

$$r=1-\frac{6\sum di^2}{n(n^2-1)}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas yang dicari

di = Selisih dari pasangan rank ke i ;

n = Jumlah atau banyaknya pasangan rank

Agar dapat beberapa tafsiran keeratan hubungan antar variabel x dan variabel y. Maka dapat berpendoman pada ketentuan yang pada tabel dibawah ini :

Tabel 19
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1.000	Sangar Kuat

(Sugiyono, 2011:184)

2. Uji Hipotesis Koefisien korelasi

Uji Hipotesisyakini untuk mengetahui Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai SPBU COCO wilayah Bogor dan untuk membuktikan apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka perlu dilakukan uji hipotesis satu sisi. Sebagai berikut: Dihitung dengan uji-t dengan rumus :

$$t_h = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad \text{dengan } df = n-2$$

Keterangan

t = nilai t_{hitung}

r = koefisien korelasi

n = Jumlah reponden

(Syofian Silegar,2013 :387)

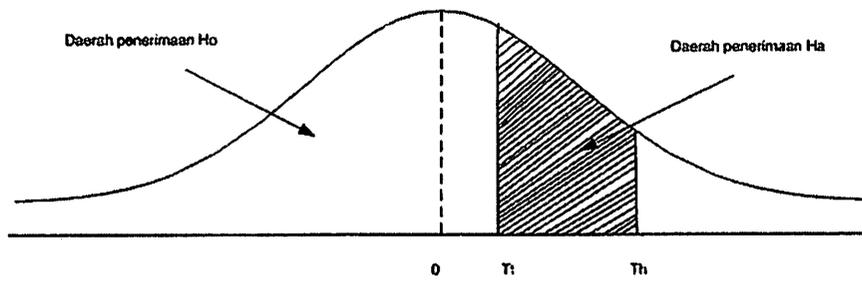
Dengan menggunakan uji satu arah maka hasil pengujianya adalah :

a) Terima Ho jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$

Artinya,Disiplin Kerja tidak mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan

b) Tolak Ho dan terima Ha jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya, Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang positif dengan Kinerja karyawan.



Gambar 3
Kurva uji satu arah

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Pertamina (Persero) merupakan perusahaan tunggal yang mengelola Minyak dan Gas Bumi di Indonesia dan memiliki beberapa Anak Perusahaan, salah satunya PT. Pertamina Retail. PT. Pertamina Retail merupakan anak perusahaan yang ditugaskan untuk mengelola SPBU di Indonesia, sejarahnya:

1. Sebelumnya bernama PT.Pertajaya Lubrindo dengan bidang usaha Pelumas, berdiri sejak 17 Juni 1997.
2. Sejak 1 September 2005 berganti nama menjadi PT.Pertamina Retail dengan bidang usaha SPBU.
3. PT.Pertamina Retail mengelola/mengoperasikan SPBU terhitung mulai bulan 1 Maret 2006.

SPBU di Indonesia ada 3 jenis :

1. SPBU COCO (Company Owned Company Operated), artinya SPBU ini murni milik dan dikelola oleh Pertamina Retail.
2. SPBU CODO (Company Owned Dealer Operated), artinya SPBU ini milik Swasta atau Perorangan yang bekerjasama dengan Pertamina Retail. SPBU jenis ini dibangun berdasarkan persyaratan yang dimiliki Pertamina Retail. Ketentuan SPBU CODO.
3. SPBU DODO (Dealer Owned Dealer Operated) artinya SPBU ini murni milik Swasta atau Perorangan dan segala hal tentang manajemen dikelola oleh Swasta. SPBU ini dibangun sebagai satu upaya untuk pengembangan jaringan SPBU dan dalam rangka peningkatan pelayanan di SPBU melalui konsep Kerjasama Operasi (KSO).

Hingga saat ini Pertamina Retail telah mengelola sebanyak 80 (delapan puluh) SPBU COCO yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia, diluar dengan SPBU CODO atau DODO yang berjumlah ratusan di seluruh Indonesia.

Sebanyak 80 SPBU COCO tersebut tersebar di 8 Region.

4.1.2 Visi dan Misi

- a. Visi
Menjadi perusahaan retail terdepan.
- b. Misi
 - Mengelola dan mengembangkan retail outlet pertamina secara terintegrasi professional, dan menguntungkan.

- Meningkatkan citra Pertamina melalui jaminan kualitas produk dan layanan prima.
- Menjadi role model pengelolaan bisnis SPBU dan SPBG.
- Memperluas jaringan dipasar regional.

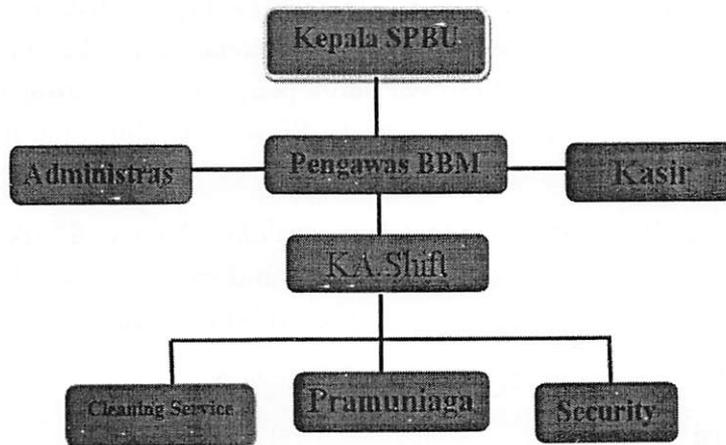
Prinsip-prinsip dasar integritas perusahaan

Untuk menjaga integritas yang tinggi dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan, Direksi menetapkan komitmen berikut untuk digunakan sebagai pedoman oleh seluruh jajaran perusahaan.

1. Bertindak jujur
Bertindak jujur dalam berinteraksi dengan sesama pekerjaan maupun dengan pihak eksternal serta selalu bertindak berdasarkan riset baik.
2. Dapat dipercaya
Tidak menyalahgunakan wewenang, informasi dan rahasia perusahaan untuk kepentingan pribadi, pihak lain atau kegiatan politik.
3. Menghindari konflik kepentingan
Tidak terlibat atau melakukan tindakan yang dapat menimbulkan konflik kepentingan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan.
4. Tidak mentolerir suap
Tidak menerima suap dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi SPBU COCO



Uraian Tugas Karyawan SPBU COCO

1. Kepala SPBU
Mewakili SPBU di hadapan PERTAMINA, menetapkan keputusan-keputusan internal SPBU, melakukan proses pengadaan BBM dan melaksanakan manajemen personalia SPBU

2. Pengawas BBM

Bertanggung jawab atas kegiatan operasi penjualan BBM, bertanggung jawab atas kegiatan perawatan alat dan fasilitas, mengkoordinasikan kegiatan *Shift* dan menyelesaikan kegiatan administrasi umum

3. Administrasi

Melaksanakan kegiatan surat-menyurat dokumentasi dan pengarsipan, melaksanakan kegiatan pelayanan kantor. Menyediakan fasilitas dan layanan administrasi sesuai ketentuan yang berlaku untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan. Membuat rencana dan mengevaluasi harian dan bulanan untuk memastikan tercapainya kualitas target kerja yang dipersyaratkan dan sebagai bahan informasi kepada atasan.

4. Kasir

Melakukan pembuatan transaksi keuangan, melakukan pengecekan hasil uang hasil penjualan dan melakukan penyetoran hasil penjualan.

5. Operator

Melayani konsumen dalam pengisian BBM, menjaga kebersihan lingkungan dan alat, melakukan kegiatan perawatan harian untuk pompa, tangki, dan generator.

6. Office Boy

Melakukan pembersihan rutin seluruh fasilitas dalam kompleks SPBU, menjaga kebersihan lingkungan dan alat

7. Security

Melakukan pengamanan terhadap sarana dan fasilitas pekerjaan dan konsumen di area SPBU.

4.2 Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kategori yaitu berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Tingkat Pendidikan, dan Masa Kerja. Berdasarkan hasil data profil responden karyawan SPBU COCO Wilayah Bogor:

1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 20
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	Pria	41	79%
2	Wanita	11	21%
TOTAL		52	100%

Sumber data: Data kuisioner diolah, 2017

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria sebanyak 41 karyawan atau 79%, sedangkan wanita hanya 11 pegawai atau 21%.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 21
Data Karyawan Berdasarkan Umur

No	Katagori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	<20	6	12%
2	21-30	26	50%
3	31-40	12	23%
4	>41	8	15%
Jumlah		52	100%

Sumber data: Data kuisioner diolah, 2017

Dari Tabel diatas diketahui mayoritas Responden berusia diantara 21-30 yaitu 26 karyawan atau 50%, dan untuk usia terendah adalah 6 karyawan di usia <20 tahun.

3. Profil Responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 22
Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan

No	Katagori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	SMA	48	92%
2	D1	4	8%
3	D2	0	0
4	D3	0	0
5	S1	0	0
Jumlah		52	100%

Sumber data: Data kuisioner diolah, 2017

Dari data diatas diketahui mayoritas responden berpendidikan SMA dengan 48 karyawan atau 92% dari 52 responden.

4. Profil Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 23
Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Katagori	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1	2 tahun	8	15%
2	3 tahun	13	25%
3	4 tahun	18	35%
4	>5 tahun	13	25%
Jumlah		52	100%

Sumber data: Data kuisioner diolah, 2017

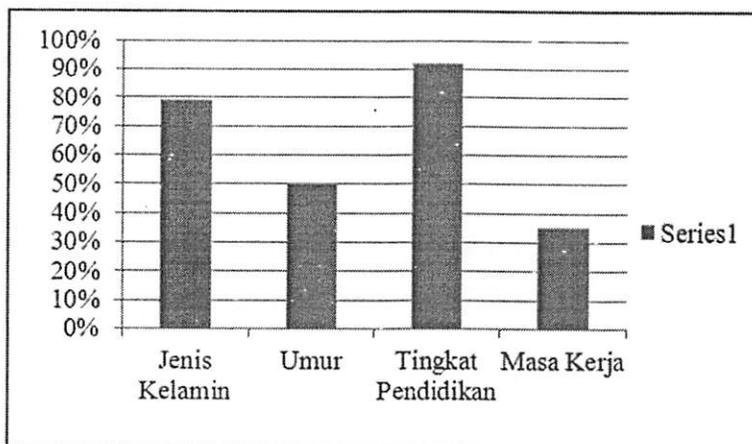
Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas lama kerja karyawan yaitu 4 tahun dengan 18 karyawan atau 35% dari 52 responden.

Dari data diatas jika dibuat tabel mayoritas responden dapat dilihat dari setiap bagian responden adalah:

Tabel 24
Mayoritas responden

No	Katagori	Mayoritas Responden	Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin	Pria	41	79%
2	Umur	21-30	26	50%
3	Tingkat Pendidikan	SMA	48	92%
4	Masa Kerja	4 Tahun	18	35%

Sumber data: Data kuisoner diolah, 2017



Dari Tabel diatas berdasarkan total data responden dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin pria dengan usia kisaran 21-30 tahun yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/ sederajat dan lama masa kerja selama 4 tahun.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Disiplin Kerja karyawan SPBU COCO Wilayah Bogor

Berikut ini adalah hasil survey terhadap karyawan SPBU COCO sebagai responden atas pertanyaan tentang variabel Disiplin Kerja dan untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan pada bagian operator SPBU COCO maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu

Tabel 25

Saya tidak pernah telat dan hadir 15 menit sebelum pekerjaan dimulai (sudah sesuai SOP perusahaan)

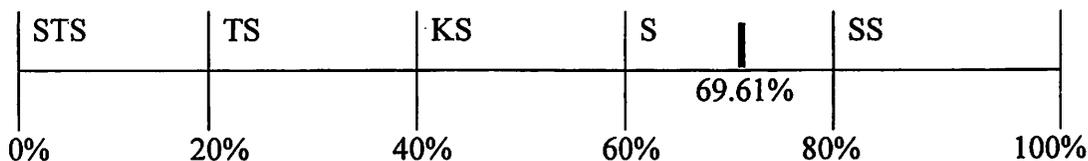
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0
Setuju (S)	4	34	134	64%
Kurang Setuju (KS)	3	11	33	22%
Tidak setuju (TS)	2	7	14	14%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	181	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{181}{5 \times 52} \times 100\% =$$

$$= 69,61\%$$



Tabel 26

Saya memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan

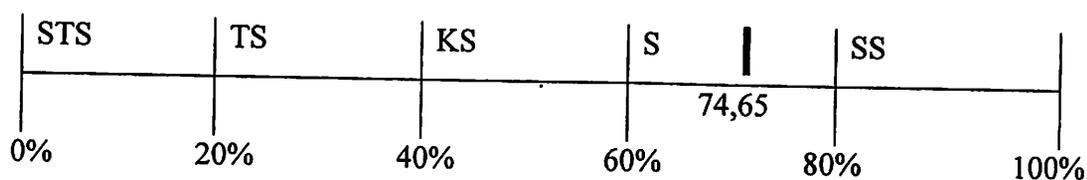
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0
Setuju (S)	4	38	152	73%
Kurang Setuju (KS)	3	14	42	27%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	194	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{194}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 74,6\%$$



Tabel 27
Saya menerima saksi atas ketelambatan hadir

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	7	35	13%
Setuju (S)	4	18	68	35%
Kurang Setuju (KS)	3	27	81	52%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	184	100%

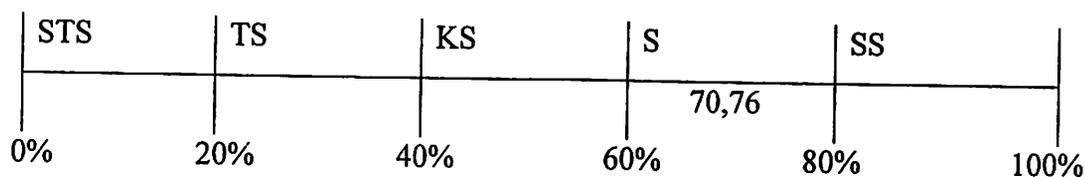
Tanggapan total responden

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

$$= \frac{184}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= \frac{184}{260} \times 100\%$$

$$= 70,76\%$$



2. Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik

Tabel 28
Saya menggunakan peralatan kerja dengan safety

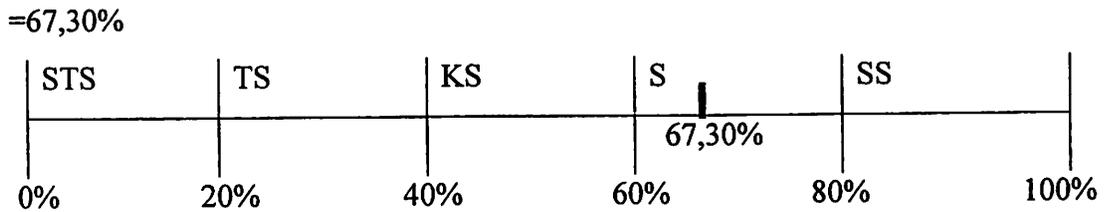
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0
Setuju (S)	4	22	88	43%
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	17%
Tidak setuju (TS)	2	21	42	40%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	157	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{175}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 67,30\%$$



Tabel 29

Saya menggunakan dan menjaga peralatan kantor dengan sebaik mungkin

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0
Setuju (S)	4	31	124	60%
Kurang Setuju (KS)	3	21	63	40%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	187	100%

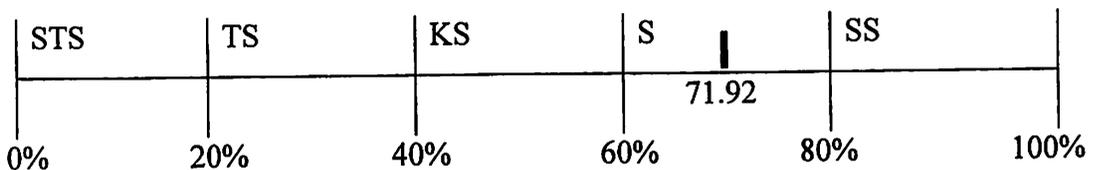
Tanggapan total responden

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

$$= \frac{187}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 71,92\%$$

$$= 71,92\%$$



Tabel 30

Saya sangat memahami dengan alat yang saya gunakan

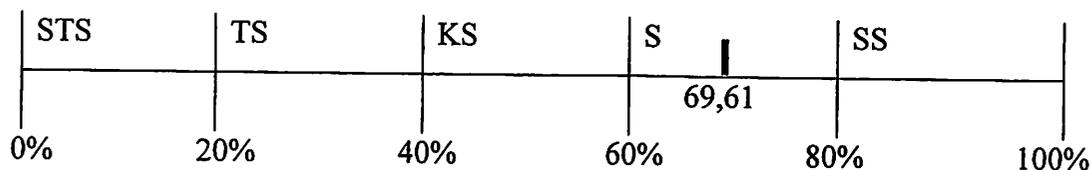
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0
Setuju (S)	4	25	100	48%
Kurang Setuju (KS)	3	12	36	23%
Tidak setuju (TS)	2	15	45	29%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	181	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{181}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 69,61\%$$



3. Tanggung Jawab Yang tinggi

Tabel 31

Saya menjalankan tanggung jawab dengan benar yang telah diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0
Setuju (S)	4	12	48	23%
Kurang Setuju (KS)	3	33	99	64%
Tidak setuju (TS)	2	7	14	13%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	161	100%

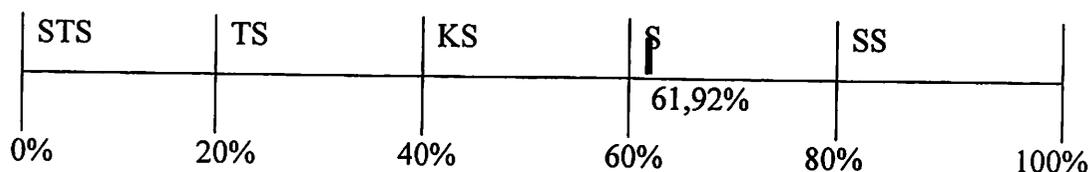
Tanggapan total responden

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

$$= \frac{161}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$5 \times 52$$

$$= 61,92\%$$



Tabel 32
Saya Hadir Sesuai dengan jadwal yang telah diberikan oleh perusahaan

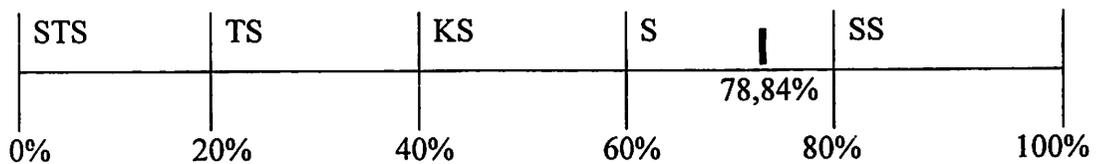
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	7	35	13%
Setuju (S)	4	36	144	69%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	16%
Tidak setuju (TS)	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	
Jumlah		52	205	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{205}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 78,84\%$$



Tabel 33
Saya menerima sanksi atas melalaikan tanggung jawab

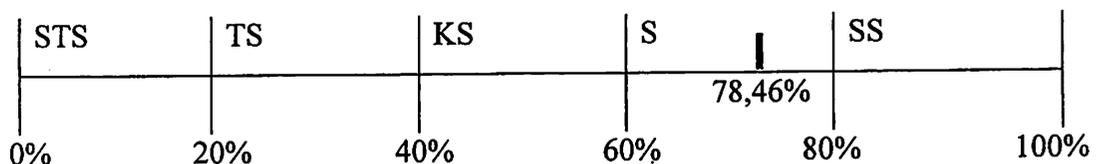
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	2%
Setuju (S)	4	46	184	88%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	10%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	204	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{204}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 78,46\%$$



4. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

Tabel 34
Saya mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan

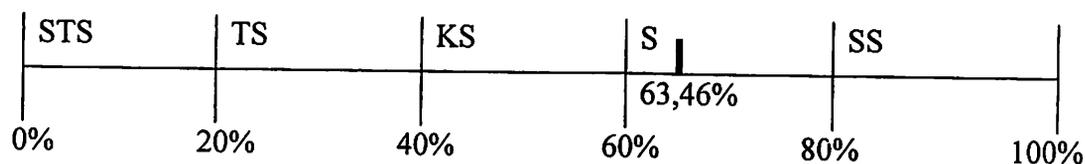
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	2%
Setuju (S)	4	7	28	13%
Kurang Setuju (KS)	3	44	132	85%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	165	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{204}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 63,46\%$$



Tabel 35

Saya sudah menggunakan atribut dan pakaian kerja sesuai dengan SOP yang Berlaku

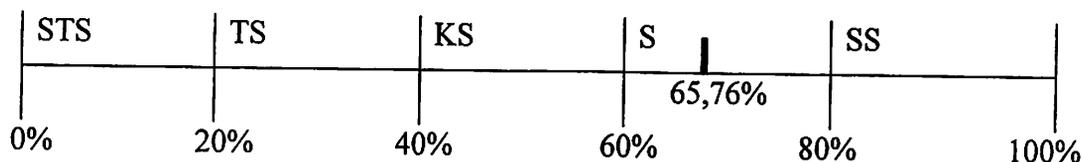
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0
Setuju (S)	4	22	88	44%
Kurang Setuju (KS)	3	23	69	42%
Tidak setuju (TS)	2	7	14	14%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	171	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{171}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 65,76\%$$



Tabel 36
Saya bekerja sudah sesuai dengan prosedur perusahaan (sesuai SOP)

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	1	5	2%
Setuju (S)	4	14	56	27%
Kurang Setuju (KS)	3	18	54	35%
Tidak setuju (TS)	2	19	38	36%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	153	100%

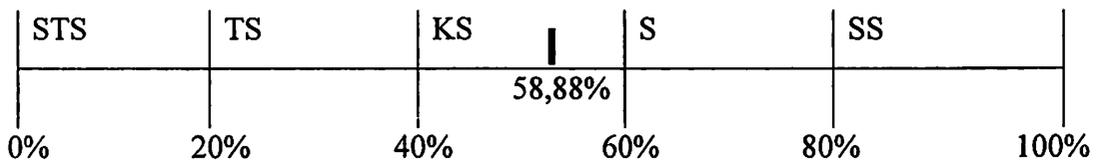
Tanggapan total responden

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

$$= \frac{153}{5} \times 100\%$$

$$= 58,88\%$$

$$= 58,88\%$$



Untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja Karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor

$$\text{rata-rata} = \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Total Responden}}$$

$$= \frac{2144}{52}$$

$$= 41.23$$

Tabel 37
Nilai Interval Disiplin Kerja

Interval Nilai	Skor rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	41,62	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada SPBU COCO Wilayah Bogor cukup baik

4.3.2 Kinerja Karyawan SPBU COCO Wilayah Bogor

Berikut ini adalah hasil survey terhadap karyawan SPBU COCO sebagai responden atas pertanyaan tentang variabel Kinerja karyawan dan untuk mengetahui

bagaimana Kinerja karyawan pada bagian operator SPBU COCO maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

1. Kuantitatif

Tabel 38
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang sudah menjadi jobdesk yang diberikan

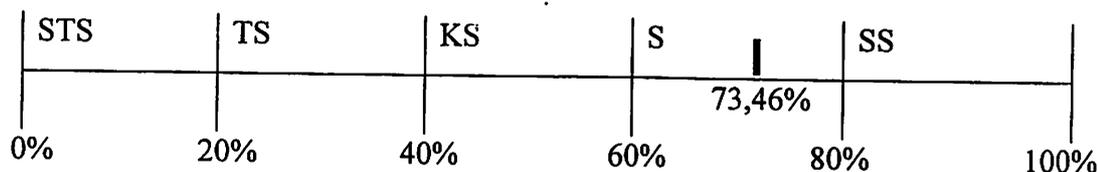
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	8	40	15%
Setuju (S)	4	25	100	48%
Kurang Setuju (KS)	3	14	42	27%
Tidak setuju (TS)	2	5	10	10%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	192	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{192}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 73,84\%$$



Tabel 39
Saya mampu memenuhi target kerja (penjualan)

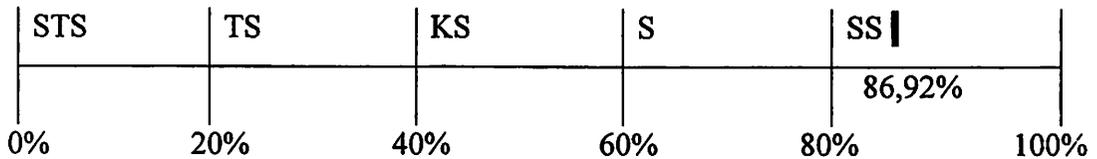
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	21	105	40%
Setuju (S)	4	28	112	54%
Kurang Setuju (KS)	3	3	9	6%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	
Jumlah		52	226	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{226}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 86,92\%$$



Tabel 40
Semakin sedikit keluhan konsumen tentang Pelayanan karyawan

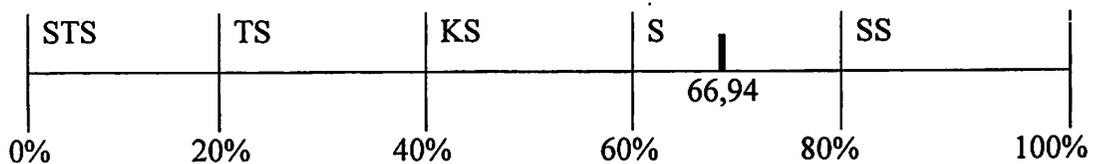
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	10	50	19%
Setuju (S)	4	11	44	21%
Kurang Setuju (KS)	3	18	54	35%
Tidak setuju (TS)	2	13	26	25%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	174	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{174}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 66,92\%$$



2. Kualitatif

Tabel 41
Kualitas pekerjaan saya meningkat dari waktu ke waktu menjadi lebih baik

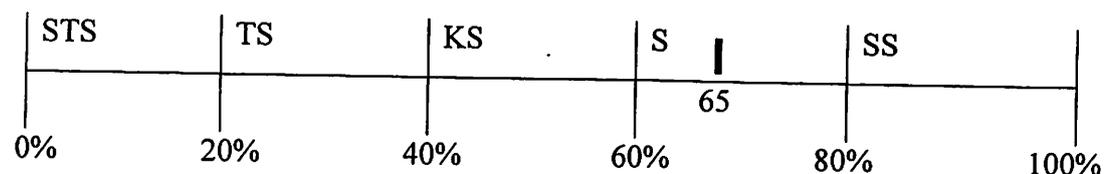
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	8	40	15%
Setuju (S)	4	21	84	40%
Kurang Setuju (KS)	3	3	9	6%
Tidak setuju (TS)	2	16	32	31%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4	4	8%
Jumlah		52	169	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{169}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 65\%$$



Tabel 42

Kualitas pelayanan saya terhadap kosumen sudah sesuai SOP perusahaan untuk memberikan pelayanan yang terbaik

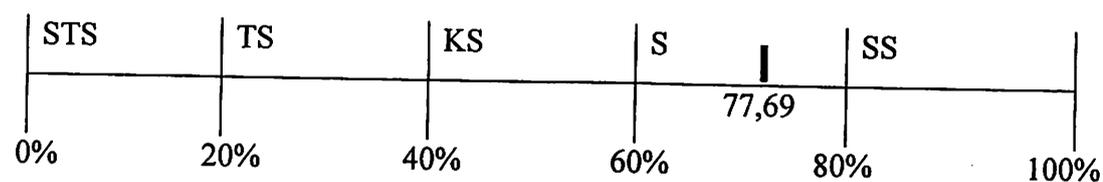
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	12	60	24%
Setuju (S)	4	27	108	52%
Kurang Setuju (KS)	3	8	24	15%
Tidak setuju (TS)	2	5	10	10%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	202	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{202}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 77,69\%$$



Tabel 43

Saya meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja selalu fokus dan hati-hati

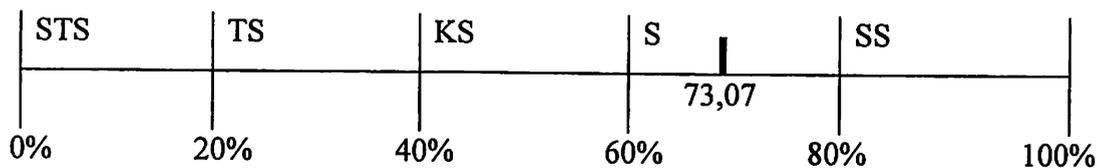
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	5	25	10%
Setuju (S)	4	28	112	54%
Kurang Setuju (KS)	3	15	45	29%
Tidak setuju (TS)	2	4	8	7%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	190	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{190}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 73,07\%$$



3. Ketepatan Waktu pelaksanaan tugas

Tabel 44

Waktu yang saya gunakan dalam bekerja sangatlah efisien, tidak menggunakan waktu bekerja untuk bersantai

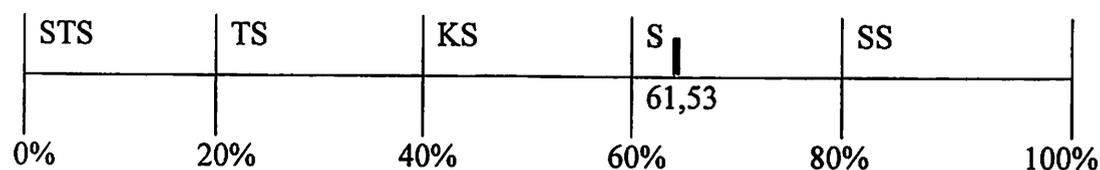
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	5	20	10%
Setuju (S)	4	14	56	27%
Kurang Setuju (KS)	3	18	54	34%
Tidak setuju (TS)	2	15	30	29%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	160	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{160}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 61,53\%$$



Tabel 45
Saya berusaha untuk menyelesaikan tugas diluar jobdesk saya

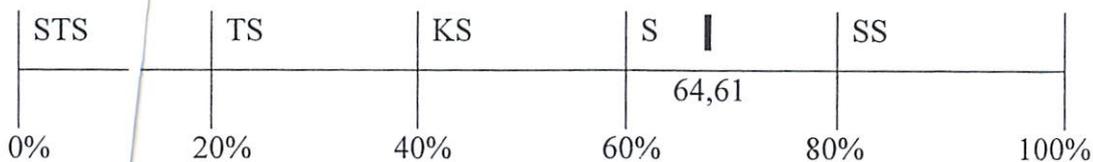
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	3	9	6%
Setuju (S)	4	23	92	44%
Kurang Setuju (KS)	3	15	45	29%
Tidak setuju (TS)	2	11	22	21%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	168	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{168}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 64,61\%$$



Tabel 46
Melayani Kosumen dengan cepat, tepat dan ramah

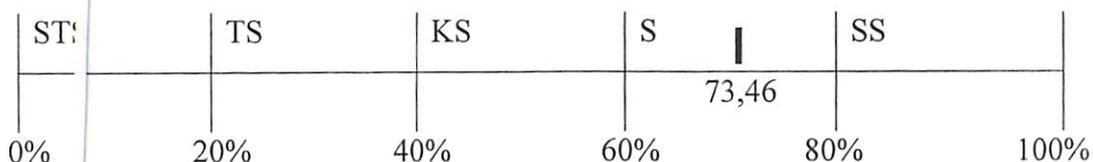
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	12	60	23%
Setuju (S)	4	23	92	44%
Kurang Setuju (KS)	3	5	15	10%
Tidak setuju (TS)	2	12	24	23%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	191	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{191}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 73,46\%$$



4. Efektivitas penggunaan sumber daya Organisasi

Tabel 47
Perusahaan menggunakan sumber daya (materi dan manusia) dengan sebaik mungkin

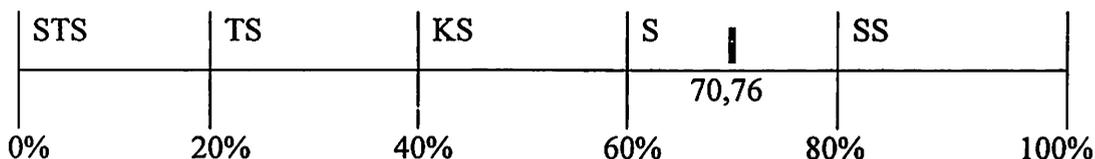
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	14	70	27%
Setuju (S)	4	12	48	23%
Kurang Setuju (KS)	3	14	42	27%
Tidak setuju (TS)	2	12	24	23%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	184	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{184}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 70,76\%$$



Tabel 48
Perusahaan meminimalisir pengeluaran dana untuk hal tidak terlalu dibutuhkan diperusahaan

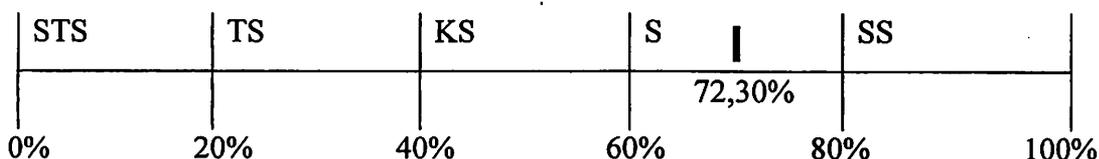
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	6	30	11%
Setuju (S)	4	27	108	52%
Kurang Setuju (KS)	3	12	36	23%
Tidak setuju (TS)	2	7	14	14%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	188	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{188}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 72,30\%$$



Tabel 49

Perusahaan memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi
(teknologi, uang dan tenaga)

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	5	25	10%
Setuju (S)	4	23	92	44%
Kurang Setuju (KS)	3	7	21	13%
Tidak setuju (TS)	2	17	34	33%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Jumlah		52	172	100%

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{172}{5 \times 52} \times 100\%$$

$$= 66,15\%$$



Untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja Karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor

$$\text{rata-rata} = \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Total Responden}}$$

$$= \frac{2235}{52}$$

$$= 42,98$$

Tabel 50

Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	42,98	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada SPBU COCO Wilayah Bogor cukup baik

4.4. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor

1. Koefisien Korelasi rank Spearman

Penulis menguji dengan metode survey dengan teknik kuesioner dengan pengujian hasil Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan responden 52 responden.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan program SPSS mengenai Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor dengan menggunakan korelasi Rank Spearman hasilnya sebagai berikut:

Tabel 51
Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.999
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	52	52
Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	.999	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	52	52

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

Interprestasi hasil dari output adalah sebagai Berikut:

Output correlations menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikan antara variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, dapat diketahui dari korelasi antara variabel Disiplin Kerja dengan kinerja Karyawan dapat dikoefisienkan sebesar $r = 0,999$, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada SPBU COCO mempunyai Hubungan yang kuat.

2. Uji Hipotesis Korelasi

Uji Hipotesis koefisien Korelasi digunakan digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan yang nyata atau tidak antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : r < 0$, berarti tidak ada hubungan nyata dan positif antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan.

$H_a : r > 0$, berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan

b. Mencari *t* hitung

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

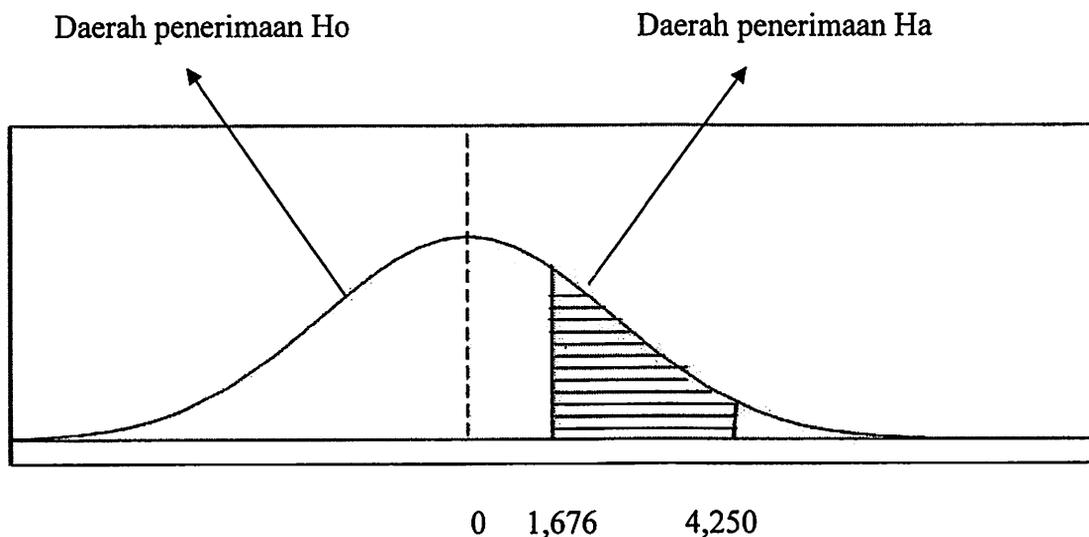
$$= \frac{0,999\sqrt{52-2}}{\sqrt{1-0,999^2}}$$

$$t \text{ hitung} = 4,205$$

c. Menentukan *t* tabel

Nilai tabel diperoleh dari tabel *t* dengan menggunakan nilai $\alpha=0,05$ dan $df= n-2$ atau $52-2= 50$, maka diperoleh *t* tabel 1,676

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $4,205 > 1,676$. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan.



Gambar 4

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik simpulan bahwa:

1. Disiplin kerja pada SPBU COCO Wilayah Bogor cukup baik dengan skor rata-rata 41,62
2. Kinerja karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor cukup baik dengan skor 42,98
3. Terdapat Hubungan yang kuat dengan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini:
 - Hasil analisis koefisien korelasi rank spearman dari spearman diperoleh $r = 0,999$ artinya hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah sangat kuat.
 - Terakhir, hasil uji koefisien korelasi menunjukkan t hitung $>$ t tabel ($4,205 > 1,676$) artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan SPBU COCO Wilayah Bogor yaitu sebagai berikut :

1. Kepala SPBU (BUH) SPBU COCO Wilayah Bogor disarankan agar terus meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan melakukan pengawasan yang ketat agar karyawan lebih disiplin mematuhi peraturan perusahaan.
2. Bila dilihat dari hasil rata-rata kinerja karyawan, tidak ada salahnya kinerja karyawan saat ini agar mendapatkan apresiasi dari pimpinan perusahaan sehingga karyawan dapat berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja demi kelancaran dan keberhasilan perusahaan.
3. Dikarenakan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan maka perusahaan sebaiknya melakukan tindakan tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin agar kinerja karyawan tersebut meningkat, Sehingga hal ini akan berdampak positif dan mendukung kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afri Erisman dan Eti Arini. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (dalam Perspektif Manajerial dan Sosial)*. Sleman. CV Budi Utama.
- Byars, L Lloyd. 1984. *Human Resource and Personel Management. Priented in the United States of America*.
- Edy Sutrisno. 20215. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penadamedia Group Prenadnamedia Group.
- Fahmi Irham. 2013. *Manajemen Kinerja (Teori dan Aplikasi)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Hanggraeni Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- J.Suparanto. 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mila Badriyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Notoatmodjo sekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rine Ciptaan.
- Riduwan. 2010. *Metodologi dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: alfabet.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitaitif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sekaran, U. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba empat.

Silegar Syofian. 2013. *Statistik dan Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Suwanto dan Doni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV ALFABETA

Veithal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi, dan Penelitian* Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

Surat Keterangan

Diberikan Kepada :

Nama : Riyan Rifai
NPM : 021113500
Mahasiswa : Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada SPBU COCO Wilayah Bogor

Adalah mahasiswa yang telah melakukan kegiatan riset di SPBU COCO 31.161.13 Tentara Pelajar Bogor pada bulan Januari 2017 sampai 28 Juli 2017

Selama melaksanakan riset di SPBU COCO 31.161.13 Tentara Pelajar Bogor, mahasiswa yang bersangkutan telah melakukan wawancara, pengamatan dan pengambilan data langsung di perusahaan kami.

Demikian surat keterangan riset ini agar dapat berguna sebagai mestinya.

Bogor, 28 Juli 2017

Hormat kami
SPBU COCO 31.161.13


PERTAMINA
RETAIL
SPBU COCO 31.161.13
Mulyadi TENTARA PELAJAR BOGOR
BUH

SPBU Coco 31.161.13
Jl. Tentara Pelajar No. 8
Cimanggu Bogor
spbucoco.tentarapelajar@yahoo.co.id
www.pertaminaretail.com

27	2	4	4	2	3	5	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	3	2	2	3	4	4
28	2	2	4	2	3	2	4	4	1	4	2	4	4	2	2	3	3	2	2	4	2	4
29	2	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	4
30	2	3	4	2	3	4	4	4	2	5	4	4	4	2	3	4	2	2	2	3	4	4
31	3	4	3	3	4	5	2	5	4	5	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	5
32	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
33	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2
34	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
35	4	4	4	3	4	2	2	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	4	2
37	4	4	4	3	2	5	5	2	5	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	2
37	4	4	4	3	2	5	5	2	5	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	2
37	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	2
38	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3
39	4	4	4	3	2	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	4
40	4	4	4	3	2	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	4	2
41	4	4	4	3	2	4	4	4	3	5	4	4	4	2	2	4	2	2	2	3	4	4
42	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
43	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
44	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4
45	4	4	4	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
46	4	4	4	3	4	4	2	4	1	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	2
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
48	4	4	4	3	5	2	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3
50	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	3	2	4	4	3	1	2	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	2
52	4	4	4	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4

KUESIONER DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Kepada

Yth karyawan SPBU COCO

Kuesioner ini di desain untuk menyelesaikan penelitian skripsi tentang disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada SPBU COCO. Saya mohon sebagai penulis kiranya bapak/ibu karyawan SPBU COCO dapat membantu saya dalam pengisian kuesioner, untuk mempermudah saya dalam menyelesaikan penelitian. Ada pun hal yang menyangkut tentang jawaban atau isi yang bapak/ibu berikan di dalam kuesioner ini akan terjamin kerahasiaannya, karena kuesioner ini hanya untuk penelitian penulis dan tidak akan mempengaruhi dalam hal pekerjaan .

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda checklist (v) pada pilihan jawaban anda atau mengisi pada tempat telah disediakan.

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : >20 20-30 30-40 >40

Pendidikan : SMA D1 D2 D3 S1

Lama Bekerja : 2thn 3thn 4thn >5thn

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

variabel X yaitu Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Ketepatan Waktu					
	a. Saya tidak pernah telat dan selalu hadir 15 menit sebelum pekerjaan dimulai (sudah sesuai dengan SOP perusahaan)					
	b. Saya memanfaatkan waktu kerja dengan semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan.					
	c. Saya menerima sanksi atas ketelambatan hadir.					
2.	Menggunakan Peralatan Kantor Dengan baik					
	a. Saya menggunakan peralatan kerja dengan safety					
	b. Saya menggunakan dan menjaga peralatan kantor dengan sebaik mungkin					
	c. Saya sangat memahami dengan alat yang saya gunakan					
3.	Tanggung Jawab yang tinggi					
	a. Saya Menjalankan tanggung jawab dengan benar yang telah diberikan.					
	b. Saya Hadir sesuai dengan jadwal yang telah diberikan oleh perusahaan					
	c. Saya Menerima sanksi atas melalaikan tanggung jawab					
4.	Ketaatan Terhadap Aturan Kantor					
	a. Saya mentaati semua peraturan yang ada diperusahaan					
	b. Saya sudah menggunakan atribut dan pakaian kerja sesuai dengan SOP yang berlaku					
	c. Saya bekerja sudah sesuai dengan prosedur perusahaan (sesuai SOP)					

Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.

NO	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kuantitatif					
	a. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang sudah menjadi jobdesk yang diberikan					
	b. Saya mampu memenuhi target kerja (penjualan)					
	c. Semakin sedikit keluhan konsumen tentang pelayanan karyawan.					
2.	Kualitatif					
	a. kualitas pekerjaan saya meningkat dari waktu ke waktu menjadi lebih baik.					
	b. Kualitas pelayanan saya terhadap konsumen konsumen sudah sesuai SOP perusahaan untuk memberikan pelayanan yang terbaik					
	c. Saya meminimalisir terjadinya kesalahan dalam bekerja. Selalu fokus dan Hati-hati					
3.	Ketepatan Waktu Pelaksanaan tugas					
	a. Waktu yang saya gunakan dalam bekerja sangatlah efisien. Tidak menggunakan waktu kerja untuk bersantai.					
	b. saya berupaya untuk menyelesaikan tugas diluar dari jobdesk saya.					
	c. melayani konsumen dengan cepat tepat dan ramah.					
4.	Efektivitas penggunaan sumber daya organisasi					
	a. perusahaan menggunakan sumber daya (materil dan manusia) dengan sebaik mungkin					
	b. perusahaan meminimalisir pengeuluran dana untuk hal yang tidak terlalu dibutuhkan oleh perusahaan.					
	c. perusahaan Memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (teknologi, uang, tenaga)					