



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUM
PERHUTANI BKPH BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :
Dwiwulan Juniarti
021116013

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



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUM
PERHUTANI BKPH BOGOR**

Skripsi

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

Menyetujui

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

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

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUM
PERHUTANI BKPH BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Senin 03 Juli 2023

Dwiwulan Juniarti
021116013

Menyetujui :

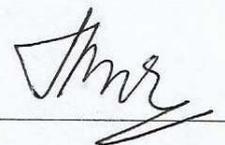
Ketua Penguji Sidang
Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM



Ketua Komisi Pembimbing
Dr. H. Hari Muharam, SE, MM, CSEP, CPMP, Cesther



Anggota Komisi Pembimbing
Dr. Tutus Rully, SE, MM



NOMOR : 73/KEP/REK/IX/2022
TENTANG : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwiwulan Juniarti
NPM : 021116013
Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian
Produksi Pada Perum Perhutani BKPH Bogor.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2023



Dwiwulan Juniarti
021116013

Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2023
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumunkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. 2023.

ABSTRAK

Dwiwulan Juniarti. 021116013. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perum Perhutani BKPH Bogor. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Hari Muharam dan Anggota Komisi Pembimbing Tutus Rully. Tahun 2023.

Perhutani adalah Badan Usaha Milik Negara berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumberdaya hutan negara di pulau Jawa dan Madura. Peran strategis Perhutani adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat perhutanan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hubungan dua variabel disiplin dan variabel kinerja karyawan. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 68 orang, metode pengolahan data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis koefisien korelasi rank spearman, analisis determinasi dan uji hipotesis korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji rank spearman diketahui nilai korelasi 0,854 dan nilai signifikansi 0,000 dimana hasil tersebut kurang dari 0,05. Dengan mengacu pada tabel korelasi, artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor mempunyai hubungan yang sangat kuat antar disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUM PERHUTANI BKPH BOGOR**”. Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh program Sarjana Manajemen pada Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Penulis memahami tanpa bantuan, doa, dan bimbingan dari semua pihak akan sangat sulit untuk menyelesaikan skripsi ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas dukungan dan kontribusinya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, keselamatan, dan kelancaran.
2. Bapak Towaf Totok Irawan, SE, ME, PHD, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM. CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. H. Hari Muharam, SE, MM, CSEP, CPMP, Cesther. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan motivasi.
5. Ibu Tutus Rully, SE, MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan saran, petunjuk, dan nasehat.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu bermanfaat bagi penulis.
7. Para Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua, kakak, adik, dan keluarga penulis yang tak berhenti dan tak bosan untuk selalu mendoakan penulis agar selalu diberikan semangat dan kelancaran, memberikan motivasi yang luar biasa bagi penulis untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam menjalani proses perkuliahan.
9. Teman-teman kelas A Manajemen angkatan 2016 yang telah menemani dan memberikan warna-warni dalam kehidupan perkuliahan.
10. Member BTS (Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook), yang selalu menjadi pembangkit semangat dan inspirasi penulis.
11. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah ikut membantu memberikan doa, dukungan, dan semangat kepada penulis.

Akhir kata, penulis menyadari dalam pembuatan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan baik dari segi isi maupun dari cara penyajian dan pengungkapan dalam bentuk tulisan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan

kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik. Penulis senantiasa berharap penelitian ini bermanfaat untuk penulis dan pihak yang membacanya.

Bogor, Juli 2023

Dwiwulan Juniarti

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
HAK CIPTA	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
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	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajeemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Manajeemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Fungsi Manajeemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	12
2.1.4 Peranan Manajeemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Disiplin Kerja	14
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	14
2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	15
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Disiplin Kerja	16
2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	17
2.3 Kinerja Karyawan	19
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan	21
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	21
2.3.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	21
2.3.6 Tujuan Kinerja Karyawan	23

2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	24
2.4.1	Penelitian Sebelumnya	24
2.4.2	Kerangka Pemikiran	27
2.5	Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	30
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1	Objek Penelitian	30
3.2.2	Unit Analisis	30
3.2.3	Lokasi Penelitian	30
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1	Jenis Data Penelitian	30
3.3.2	Sumber Data Penelitian	31
3.4	Operasionalisasi Variabel	31
3.5	Metode Penarikan Sampel	33
3.6	Metode Pengumpulan Data	33
3.7	Kalibrasi Instrumen	34
3.7.1	Uji Validitas	34
3.7.2	Uji Reliabilitas	36
3.8	Metode Pengolahan atau Analisis Data	37
3.8.1	Analisis Deskriptif	37
3.8.2	Analisis Kuantitatif	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Profil Perusahaan	57
4.1.1	Sejarah Singkat Tentang Perusahaan	57
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	58
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	58
4.2	Profil Responden	59
4.3	Analisis Deskriptif	62
4.3.1	Pendapat Responden mengenai Disiplin Kerja karyawan pada Perum Perhutani BKPH Bogor Bagian Produksi Getah Pinus (Variabel X)	62
4.3.2	Pendapat Responden mengenai Kinerja Karyawan pada Perum Perhutani BKPH Bogor Bagian Produksi Getah Pinus (Variabel Y)	64
4.3.3	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani BKPH Bogor Bagian Produksi Getah Pinus	85
4.4	Interpretasi Hasil	87

BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1	Kesimpulan	88
5.2	Saran	88
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Target dan Realisasi Produksi Tahun 2020-2022	2
Tabel 1.2	Data Ketidak Hadiran Karyawan Bagian Produksi Tahun 2020	3
Tabel 1.3	Data Ketidak Hadiran Karyawan Bagian Produksi Tahun 2021	3
Tabel 1.4	Data Ketidak Hadiran Karyawan Bagian Produksi Tahun 2022	4
Tabel 1.5	Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Perum Perhutani BKPH Bogor Tahun 2020-2022	5
Tabel 1.6	Standar Penilaian Kinerja.....	5
Tabel 1.7	Pelanggaran Peraturan di Perum Perhutani BKPH Bogor	6
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	24
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Perum Perhutani BKPH Bogor.....	31
Tabel 3.2	Skala Likert	33
Tabel 3.3	Uji Validitas Disiplin Kerja	34
Tabel 3.4	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 3.5	Kriteria penilaian terhadap koefisien α Cronbach	37
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	37
Tabel 3.7	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.....	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	42
Tabel 4.4	Tingkat Ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja.	43
Tabel 4.5	Tingkat karyawan mematuhi jam kerja.....	44
Tabel 4.6	Tingkat karyawan meninggalkan tempat kerja	45
Tabel 4.7	Tingkat absensi karyawan	46
Tabel 4.8	Tingkat karyawan menerima sanksi.....	46
Tabel 4.9	Tingkat Karyawan Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan.....	47
Tabel 4.10	Tingkat Karyawan Mentaati SOP	48
Tabel 4.11	Tingkat Ketaatan Karyawan Terhadap Jam Kerja	49
Tabel 4.12	Tingkat Karyawan Melaksanakan Tugas Tepat Waktu	49
Tabel 4.13	Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Hingga Selesai.....	50
Tabel 4.14	Tingkat Ketelitian Dalam Menjalankan Tugas	51
Tabel 4.15	Tingkat Karyawan Hati-Hati Dalam Menggunakan Peralatan Kerja.....	52
Tabel 4.16	Tingkat Karyawan Menjaga Rahasia Perusahaan.....	52
Tabel 4.17	Tingkat Keselamatan Karyawan	53
Tabel 4.18	Tingkat Perusahaan Menyediakan Fasilitas	54
Tabel 4.19	Tingkat Kualitas dan Kuantitas Karyawan	55
Tabel 4.20	Tingkat Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan ...	56
Tabel 4.21	Tingkat Karyawan Memahami Fungsi dan Tugas Pegawai.....	56
Tabel 4.22	Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Sebaik-baiknya.....	57

Tabel 4.23	Tingkat Karyawan Menggunakan Peralatan Sesuai Standar	58
Tabel 4.24	Tingkat Sopan Santun Karyawan Dalam Bekerja	59
Tabel 4.25	Tingkat Kepatuhan Karyawan Terhadap Norma-Norma.....	59
Tabel 4.26	Tingkat Kejujuran Karyawan Dalam Bekerja	60
Tabel 4.27	Tingkat Kepedulian Terhadap Orang Lain	60
Tabel 4.28	Tingkat Keramahan Terhadap Sesama	62
Tabel 4.29	Total Jawaban Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4.30	Tingkat Kualitas Hasil Pekerja Karyawan.....	64
Tabel 4.31	Tingkat Proses Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Prosedur	65
Tabel 4.32	Tingkat Karyawan Meningkatkan Kualitas	66
Tabel 4.33	Tingkat Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja.....	66
Tabel 4.34	Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja	67
Tabel 4.35	Tingkat Karyawan Mencapai Target	68
Tabel 4.36	Tingkat Karyawan Bekerja Secara Maksimal	69
Tabel 4.37	Tingkat Kemampuan Karyawan	70
Tabel 4.38	Tingkat Pekerjaan Karyawan Sesuai Harapan.....	70
Tabel 4.39	Tingkat Kesiapan Karyawan Dalam Bertugas.....	71
Tabel 4.40	Tingkat Karyawan Siap Menanggapi Kesalahan.....	72
Tabel 4.41	Tingkat Karyawan Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan	73
Tabel 4.42	Tingkat Karyawan Memperbaiki Kesalahan	74
Tabel 4.43	Tingkat Karyawan Tidak Melemparkan Kesalahan Kepada Orang Lain	74
Tabel 4.44	Tingkat Bertanggung Jawab Terhadap Peralatan Kantor	75
Tabel 4.45	Tingkat Kesiapan Karyawan Bekerjasama	76
Tabel 4.46	Tingkat Karyawan Membantu Karyawan Lain	77
Tabel 4.47	Tingkat Karyawan Berhubungan Baik	77
Tabel 4.48	Tingkat Karyawan Menerima Perbedaan Pendapat.....	78
Tabel 4.49	Tingkat Karyawan Menghormati Pendapat	79
Tabel 4.50	Tingkat Kemampuan Karyawan	80
Tabel 4.51	Tingkat Pelatihan Karyawan.....	80
Tabel 4.52	Tingkat Karyawan Mencari Cara Terbaru	81
Tabel 4.53	Tingkat Prosedur Sesuai Jabatan	82
Tabel 4.54	Tingkat Mengevaluasi Hasil Pekerjaan	83
Tabel 4.55	Hasil Responden Variabel Kinerja Karyawan	84
Tabel 4.56	Correlation Rank Spearman Correlations	85
Tabel 4.57	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Diagram Target dan Realisasi Produksi 2020-2022	2
Gambar 2.1 Konstalasi Penelitian	28
Gambar 3.1 Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik.....	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perum Perhutani BKPH Bogor	41
Gambar 4.6 Kurva Uji Signifikasi.....	86

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi pasti akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar hasil kerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu upaya untuk menjadikan pegawai lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Masalah mengenai kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan organisasi, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas organisasi dalam menghadapi persaingan seiringnya perkembangan zaman. Oleh karena itu, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerja sama untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Sumber daya yang berkualitas bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawainya, guna mencapai tujuan perusahaan yang akan dicapai. Dalam meningkatkan produktivitas kinerja pegawai ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan yaitu faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor individu, faktor lingkungan sosial, dan disiplin kerja (Mangkunegara 2010).

Disiplin kerja individu dalam organisasi akan menumbuhkan kesadaran pada ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, dan semangat kerja yang baik, dimana hal tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang juga berpengaruh pada kinerja yang dihasilkannya.

Hal yang paling dasar dalam disiplin kerja karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut dilanggar, dapat dikatakan bahwa karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

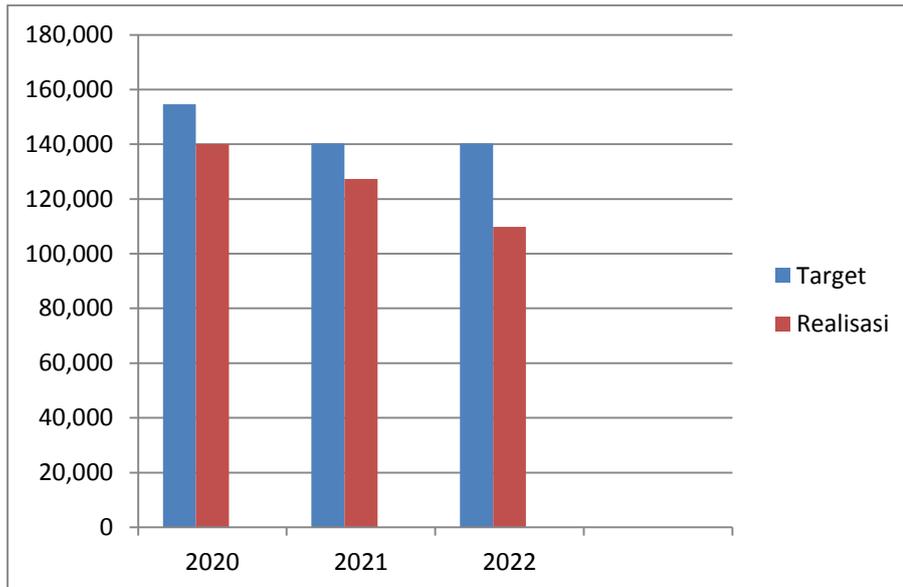
Adapun masalah yang menyangkut disiplin dengan kinerja bagian produksi pada Perum Perhutani BKPH (Badan Kesatuan Pemangku Hutan) adalah disiplin waktu kerja karyawan. Menyangkut hal tersebut tidak semua karyawan melanggar

terhadap peraturan perusahaan. Namun, ada pula yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Untuk lebih jelasnya, berikut penulis lampirkan data-data yang menjadi permasalahan pada disiplin kerja karyawan.

Tabel 1.1. Target dan Realisasi Produksi Tahun 2020-2022

Tahun	Target (kg)	Realisasi (kg)	Persentase Terhadap Target
2020	154.587	140.065	90,61
2021	140.310	127.332	91
2022	140.310	109.765	78

Sumber : Perum Perhutani BKPH Bogor (data diolah 2022)



Gambar 1.1 Grafik Diagram Target dan Realisasi Produksi 2020-2022

Berdasarkan tabel dan gambar di atas bahwa pencapaian produksi mengalami naik turun setiap tahunnya. Pencapaian terbesar yang mencapai target hanya terjadi pada tahun 2021, sebanyak 127.332 kilogram getah pinus. Sedangkan pencapaian terkecil terjadi pada tahun 2022, sebanyak 109.765 kilogram getah pinus.

Perusahaan memiliki standar target produksi yang telah ditetapkan, tetapi dalam pencapaian target produksi pada tahun 2021 dan 2022 mengalami penurunan di mana pada tahun tersebut realisasi produksi perusahaan tidak mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, hal itu menjadi indikasi adanya permasalahan yang terjadi di perusahaan.

Salah satu indikator untuk melihat baik atau tidaknya kinerja, dapat dilihat dari segi ketidak hadirannya, berikut data ketidak hadirannya karyawan bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor Periode 2020-2022.

Tabel 1.2 Data Ketidak Hadiran Karyawan Bagian Produksi Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Karyawan Yang Sakit (Orang)	Karyawan Yang Izin (Orang)	Karyawan Yang Alpa (Orang)	Total Ketidakhadiran (Orang)	Tingkat Absensi (%)	Standar Tingkat Absensi (%)
Januari	68	25	10	3	2	15	0.88	1
Februari	68	24	6	4	3	13	0.80	1
Maret	68	26	9	6	4	19	1.07	1
April	68	23	5	8	1	14	0.89	1
Mei	68	24	7	5	2	14	0.86	1
Juni	68	20	4	6	6	16	1.18	1
Juli	68	26	7	3	8	18	1.02	1
Agustus	68	26	3	9	6	18	1.02	1
September	68	24	8	4	3	15	0.92	1
Oktober	68	26	9	5	5	19	1.07	1
November	68	26	7	8	1	16	0.90	1
Desember	68	23	9	6	2	17	1.09	1
JUMLAH							11.7	
RATA-RATA							0.97	

Sumber : Perum Perhutani BKPH Bogor (data diolah 2022)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat tingkat ketidakhadiran karyawan Perum Perhutani BKPH Bogor padat tahun 2020 masih terbilang rendah. Dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan Perum Perhutani BKPH Bogor menunjukkan angka yang berfluktuasi, tingkat ketidakhadiran karyawan tertinggi terjadi pada bulan Juni, yaitu 1.18% dan tingkat ketidakhadiran karyawan terendah terjadi pada bulan Februari yaitu 0.80%, sedangkan rata-rata absensi yang terjadi selama bulan Januari-Desember tahun 2020 sebesar 0.97%. Pada tahun 2021 tingkat ketidakhadiran karyawan Perum Perhutani BKPH Bogor mengalami peningkatan seperti yang tergambar pada tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3 Data Ketidak Hadiran Karyawan Bagian Produksi Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Karyawan Yang Sakit (Orang)	Karyawan Yang Izin (Orang)	Karyawan Yang Alpa (Orang)	Total Ketidakhadiran (Orang)	Tingkat Absensi (%)	Standar Tingkat Absensi (%)
Januari	68	26	13	5	1	19	1.07	1
Februari	68	23	8	7	5	20	1.28	1
Maret	68	25	13	8	4	25	1.47	1
April	68	24	7	8	4	19	1.16	1
Mei	68	24	5	6	7	18	1.10	1
Juni	68	16	7	5	6	18	1.65	1
Juli	68	26	7	4	8	19	1.07	1
Agustus	68	25	3	9	6	18	1.06	1
September	68	24	9	8	3	20	1.22	1
Oktober	68	27	9	5	5	19	1.03	1
November	68	25	7	8	3	18	1.06	1
Desember	68	23	9	6	2	17	1.09	1
JUMLAH							14.26	
RATA-RATA							1.19	

Sumber : Perum Perhutani BKPH Bogor (data diolah 2022)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidak hadirannya karyawan Perum Perhutani BKPH Bogor pada tahun 2021 mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Dapat dilihat bahwa tingkat ketidak hadirannya karyawan Perum Perhutani BKPH Bogor pada tahun 2021 menunjukkan angka yang berfluktuasi, tingkat ketidak hadirannya karyawan tertinggi terjadi pada bulan Juni yaitu 1.65% dan tingkat ketidak hadirannya terendah terjadi pada bulan Oktober yaitu 1.03%, sedangkan rata-rata absensi yang terjadi selama bulan Januari-Desember tahun 2021 yaitu sebesar 1.19%. Pada tahun 2022 tingkat ketidakhadirannya karyawan Perum Perhutani BKPH Bogor kembali mengalami peningkatan seperti yang tergambar pada tabel 1.4 berikut ini:

Tabel 1.4 Data Ketidak Hadirannya Karyawan Bagian Produksi Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Karyawan Yang Sakit (Orang)	Karyawan Yang Izin (Orang)	Karyawan Yang Alpa (Orang)	Total Ketidakhadiran (Orang)	Tingkat Absensi (%)	Standar Tingkat Absensi (%)	
Januari	68	25	12	8	5	25	1.47	1	
Februari	68	24	13	6	4	23	1.41	1	
Maret	68	25	10	10	3	23	1.35	1	
April	68	26	9	6	9	24	1.36	1	
Mei	68	24	11	10	5	26	1.59	1	
Juni	68	26	7	6	7	20	1.13	1	
Juli	68	20	9	9	4	22	1.62	1	
Agustus	68	26	9	12	3	24	1.36	1	
September	68	25	5	9	9	23	1.35	1	
Oktober	68	26	7	10	9	26	1.47	1	
November	68	26	8	6	5	19	1.07	1	
Desember	68	26	9	7	6	22	1.24	1	
JUMLAH							16.42		
RATA-RATA							1.37		

Sumber : Perum Perhutani BKPH Bogor (data diolah 2022)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat ketidak hadirannya karyawan Perum Perhutani BKPH Bogor pada tahun 2022 sangat tinggi. Dapat dilihat bahwa tingkat ketidak hadirannya karyawan Perum Perhutani BKPH Bogor pada tahun 2022 menunjukkan angka yang berfluktuasi, tingkat ketidak hadirannya karyawan tertinggi terjadi pada bulan Juli yaitu 1.62% dan tingkat ketidak hadirannya terendah terjadi pada bulan November yaitu 1.07%, sedangkan rata-rata absensi yang terjadi selama bulan Januari-Desember tahun 2022 yaitu sebesar 1.37%.

Rata-rata tingkat ketidak hadirannya karyawan bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor mengalami peningkatan pada tahun 2021 dan 2022, di mana dengan tingginya tingkat ketidak hadirannya karyawan mengakibatkan proses produksi terganggu, sehingga perusahaan tidak dapat memproduksi produk sesuai dengan yang telah ditentukan. Perusahaan sendiri menginginkan dalam setiap tahun ketidak hadirannya karyawan maksimal 1% setiap bulannya agar proses produksi dan operasional perusahaan dapat berjalan dengan semestinya.

Perum Perhutani BKPH Bogor pun telah melakukan penilaian kinerja pada bagian produksi setiap satu tahun sekali untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan yang ada, hal ini dapat dilihat dari perilaku kerja dalam hasil kerja.

Tabel 1.5 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Perum Perhutani BKPH Bogor Tahun 2020-2022

No.	Penilaian Kinerja	2020 (%)	Ket.	2021 (%)	Ket.	2022 (%)	Ket.
1.	Kualitas Kerja	85	Baik	70	Cukup Baik	65	Kurang Baik
2.	Kuantitas Kerja	80	Baik	80	Baik	75	Cukup Baik
3.	Pelaksanaan Tugas	80	Baik	75	Cukup Baik	65	Kurang Baik
4.	Tanggung Jawab	75	Cukup Baik	70	Cukup Baik	70	Cukup Baik
5.	Kerjasama	85	Baik	75	Cukup Baik	70	Cukup Baik
Jumlah		405		370		345	
Rata-rata		81	Baik	74	Cukup Baik	69	Kurang Baik

Sumber : Perum Perhutani BKPH Bogor (data diolah 2022)

Tabel 1.6 Standar Penilaian Kinerja

NO	NILAI	KATEGORI
1	91 ke atas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup Baik
4	61-69	Kurang Baik
5	60 ke bawah	Buruk

Berdasarkan tabel 1.5 di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata penilaian kinerja karyawan Perum Perhutani BKPH Bogor mengalami penurunan pada tahun 2021 dan 2022. Pada tahun 2022 skor total yang didapat sebesar 69%, jauh lebih kecil apabila dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2021 sebesar 74%, dan pada tahun 2020 sebesar 81%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2022 kurang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Perum Perhutani BKPH Bogor memiliki Standar Operasional Perusahaan (SOP) sebagai berikut:

1. Semua karyawan diwajibkan memakai seragam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Karyawan diwajibkan melakukan pengisian absensi sebelum jam kerja dimulai, yaitu pada pukul 07.30
3. Bagi karyawan yang terlambat lebih dari dua hari secara berturut-turut akan diberi teguran lisan, jika lebih akan diberi teguran berupa surat peringatan.
4. Bagi karyawan yang tidak masuk kerja lebih dari dua hari secara berturut-turut tanpa memberi kabar yang jelas, akan mendapatkan surat peringatan.
5. Bagi karyawan yang melanggar tata tertib, perusahaan akan memberikan teguran berupa lisan sampai surat peringatan.
6. Dilarang membawa barang-barang milik perusahaan berupa apapun keluar dari lokasi kerja, bila kedapatan membawa akan dikenakan sanksi ataupun dikeluarkan perusahaan.

7. Pelarangan penggunaan handphone saat sedang bekerja.
8. Mentaati dan mematuhi segala peraturan perundang-undangan dan peraturan-peraturan Perum Perhutani BKPH Bogor.

Perlu diketahui bahwasanya perusahaan telah menerapkan aturan yang ketat dan disiplin agar tidak terjadi kesalahan dalam proses produksi dan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Akan tetapi masih ada saja pelanggaran-pelanggaran aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut di bawah ini pelanggaran peraturan yang terjadi pada bagian produksi Perum Perhutani BKPH Bogor periode tahun 2020-2022.

Tabel 1.7 Pelanggaran Peraturan di Perum Perhutani BKPH Bogor

No.	Bulan	2020			2021			2022		
		SP 1	SP 2	SP 3	SP 1	SP 2	SP 3	SP 1	SP 2	SP 3
1.	Januari	-	-	-	1	-	-	1	-	-
2.	Februari	-	-	-	1	-	-	-	1	-
3.	Maret	1	-	-	2	-	-	-	-	-
4.	April	-	-	-	-	1	-	1	-	-
5.	Mei	-	-	-	-	-	-	2	1	-
6.	Juni	1	1	-	1	-	-	-	-	-
7.	Juli	-	-	-	-	1	-	1	-	-
8.	Agustus	-	-	-	-	-	-	2	1	-
9.	September	1	-	-	1	-	-	-	-	-
10.	Oktober	-	-	-	-	-	-	1	1	-
11.	November	-	1	-	-	-	-	-	-	-
12.	Desember	1	-	-	-	-	-	1	-	-
	Total	4	2	0	6	2	0	9	4	0

Sumber: Perum Perhutani BKPH Bogor (Data Diolah 2022).

Berdasarkan tabel 1.8, selama tahun 2020 sampai 2022 karyawan bagian produksi Perum Perhutani BKPH Bogor yang mendapatkan Surat Peringatan *Satu* 19 orang, Surat Peringatan *Dua* sebanyak 8 orang, dan Surat Peringatan *Tiga* tidak ada. Total karyawan yang mendapatkan Surat Peringatan yaitu sebanyak 27 orang. Kurangnya disiplin kerja karyawan bagian produksi pada Perum Perhutani BKPH Bogor perlu menjadi perhatian yaitu disiplin waktu kerja dan pencapaian target produksi sesuai dengan ketentuan perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan fenomena di atas dapat dipahami betapa pentingnya kedisiplinan karyawan bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan hasil kinerja karyawan. Namun, permasalahannya saat ini adalah seberapa kuat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan tersebut. Dari pernyataan inilah melatar belakangi penulis untuk membuat sebuah penelitian guna menyusuk skripsi dengan judul **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PERUM PERHUTANI BKPH BOGOR”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari paparan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah, seperti permasalahan disiplin kerja karyawan dalam kehadiran maupun absensi, pelanggaran berupa SP, pencapaian target produksi, maupun penurunan penilaian kinerja karyawan. Maka permasalahan penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tingkat ketidakhadiran karyawan bagian produksi di Perum Perhutani BKPH Bogor mengalami peningkatan pada tahun yaitu sebesar 1.19% dan pada tahun sebesar 1.37%
2. Terdapat 4 pelanggaran berupa SP satu dan 2 pelanggaran berupa SP dua pada tahun, pada tahun terdapat 6 pelanggaran berupa SP satu dan 2 pelanggaran berupa SP dua, sedangkan pada tahun terdapat 9 pelanggaran berupa SP satu dan 4 pelanggaran SP dua.
3. Dilihat dari pencapaian target produksi pada tahun dan belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Padahal perusahaan sendiri mengharapkan target pencapaian produksi dapat terealisasi setiap tahunnya, sedangkan pada tahun pencapaian target produksi hanya mencapai sebesar 98% dan pada tahun sebesar 93%
4. Penilaian kinerja karyawan bagian produksi Perum Perhutani BKPH Bogor pada periode 2020 sampai 2022 mengalami penurunan yaitu dari baik menjadi kurang baik.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja bagian produksi pada Perum Perhutani BKPH Bogor?
2. Bagaimana kinerja bagian produksi pada Perum Perhutani BKPH Bogor?
3. Bagaimana hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada Perum Perhutani BKPH Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan dan menganalisa data untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada Perum Perhutani BKPH Bogor. Adapun penelitian ini juga dimaksudkan agar dapat memberikan saran yang dapat menghilangkan timbulnya masalah di dalam perusahaan khususnya yang berkaitan dengan kedisiplinan dan kinerja karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan bagian produksi pada Perum Perhutani BKPH Bogor.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian produksi pada Perum Perhutani BKPH Bogor.
3. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada Perum Perhutani BKPH Bogor

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis diharapkan dapat memberikan manfaat atau kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Untuk penulis sendiri diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang diperoleh dari pembelajaran.
 - b. Untuk para pembaca, penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan ide-ide baik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan topik hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
2. Kegunaan Praktis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak perusahaan dalam menerapkan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan dengan efektif dan efisien.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Menurut Mangkunegara (2017), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut H. Suparyadi (2015), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017), MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.

3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2015), manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang pengertian manajemen sumber daya manusia di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga dalam sebuah perusahaan dan dalam organisasi yang efektif dengan proses memperoleh, melatih, menilai, untuk dikembangkan dan didorong untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

2.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas).

Menurut Notoatmodjo (2015), tujuan ini dapat dijabarkan ke dalam empat tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:

1. Tujuan masyarakat (*Society Objective*)
Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.
2. Tujuan organisasi (*Organization objective*)
Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*), perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan fungsi (*Functional objective*)
Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan personel (*Personel objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

Sementara menurut Sedarmayanti (2017), bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/ perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer dalam mencapai tujuan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway (2016), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legas.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer dalam mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi dalam dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Sadili (2010), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategi, etis, dan sosial. Empat tujuan dari MSDM adalah:

1. Tujuan Sosial
Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional
Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional
Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual
Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang tujuan manajemen sumber daya manusia di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk memahami secara utuh tentang materi-materi pengelolaan sumber daya manusia sebagai langkah strategi dan sekaligus membekali para karyawan agar mampu membina suatu organisasi lembaga/perusahaan yang menempatkan manajemen sebagai faktor yang vital.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Hasibuan (2016), menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia ke dalam beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi-Fungsi Manajemen
 - a. Perencanaan
Perencanaan adalah merancang tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
 - b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

- c. **Pengarahan**
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
 - d. **Pengendalian**
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.
2. **Fungsi-Fungsi Operasional**
- a. **Pengadaan**
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.
 - b. **Pengembangan**
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.
 - c. **Kompensasi**
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
 - d. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
 - e. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mau tetap bekerja sama sampai pensiun.
 - f. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.
 - g. **Pemberhentian**
Pemberhentian adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tentang fungsi manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia

merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi/perusahaan agar terwujudnya suatu tujuan dari sebuah organisasi/perusahaan tersebut.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2016), peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job reqrutment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place an d the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat Undang-Undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan cerminan dari salah satu bentuk keberhasilan suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya yang didasari atas standar-standar organisasional. Disiplin kerja berperan sebagai sarana manajemen sumber daya manusia untuk mendorong para anggota perusahaan agar memenuhi tuntutan perusahaan sehingga tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai.

Berikut ini terdapat pengertian-pengertian disiplin menurut para ahli, adalah sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2017), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi

yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Menurut Irham Fahmi (2016), disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Menurut Edy Sutrisno (2016) “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

Menurut Veithzal Rivai (2015) bahwa disiplin adalah proses kesediaan dan kesadaran maupun sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan dalam menaati atau menjalankan standar-standar dan norma-norma perusahaan baik perorangan maupun kelompok, proses ini digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja perusahaan yang didalamnya melibatkan manajer, proses ini dijadikan alat untuk berkomunikasi manajer dengan karyawan untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Hartatik (2014) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah disampaikan oleh para ahli di atas, dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang atas peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu.

2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Macam-macam bentuk disiplin pada organisasi menurut Afandi (2016), adalah sebagai berikut:

1. Disiplin preventif

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

2. Disiplin korektif

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

3. Disiplin progresif
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Dilaksanakan disiplin progresif ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil hukuman yang lebih berat atau pemutusan hubungan kerja.

Menurut Hartatik (2014), mengemukakan bentuk-bentuk disiplin kerja terbagi menjadi lima bentuk, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin Diri
Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri.
2. Disiplin Kelompok
Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok.
3. Disiplin Preventif
Disiplin Preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
4. Disiplin Korektif
Disiplin ini dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.
5. Disiplin Progresif
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang.

Menurut beberapa pendapat di atas, dapat diartikan bahwa bentuk-bentuk disiplin yaitu: Disiplin diri, disiplin kelompok, disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1. Faktor kepemimpinan;
2. Faktor sistem penghargaan;
3. Faktor kemampuan;
4. Faktor balas jasa;
5. Faktor keadilan;
6. Faktor pengawasan melekat;
7. Faktor sanksi hukuman;
8. Faktor ketegasan;
9. Faktor hubungan kemanusiaan;

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan di antaranya:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap dari pimpinan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga akan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.2.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut buku Siswanto (2020), berpendapat bahwa indikator disiplin kerja ada 5 (lima), yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran;
Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan;
Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja;
Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang karyawan diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja;
Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja;
Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Dari beberapa indikator di atas, tujuan utama perusahaan membuat peraturan yang diberikan kepada individu yaitu untuk mendapatkan tujuan yang seideal mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sedangkan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Sutrisno (2020), disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi, di antaranya:

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. Tingkat Kewaspadaan Tinggi;
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hat, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
4. Ketaatan pada Standar Kerja;
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya

5. Etika Kerja;

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sari (2020), yaitu:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Dari beberapa indikator yang dikemukakan oleh para ahli di atas, penulis mengambil indikator dari Sutrisno (2020), karena merupakan indikator yang tepat untuk perusahaan yang diteliti oleh penulis bahwa frekuensi kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, dan peraturan perusahaan, merupakan indikator-indikator yang penting untuk dilaksanakan oleh para karyawan pada Perum Perhutani BKPH Bogor.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja yaitu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk memperkuat tentang pengertian kinerja, maka akan dikemukakan pengertian kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu organisasi maupun perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Edison (2016), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Abdullah (2014), Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh

pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat diartikan bahwa kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja karyawan dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas, dan efisiensi waktu yang baik antara karyawan dan atasan, demi kepentingan organisasi perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi perusahaan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi dua bagian, yaitu faktor kemampuan yang mana secara psikologis, kemampuan (*Ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Dan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sedarmayanti dalam Widodo (2017), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

Menurut Sinambela (2016), mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan, kemampuan
3. Kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas
4. Imbalan eksternal dan internal
5. Persepsi tentang tingkat imbalan
6. Kepuasan kerja

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*Output*) yang dipengaruhi oleh faktor individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu. Yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

2.3.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja merupakan momentum bagi karyawan untuk mempertanggung jawabkan tingkat kinerja yang telah dicapainya sepanjang tahun. Tahapan ini sekaligus juga menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut kriteria yang tegas dan terukur (berdasarkan *goals* yang telah disepakati bersama sejak awal). Berikut ini beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

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

Menurut Wibowo (2011), Penilaian Kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

Menurut Fahmi (2017), Penilaian Kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diartikan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan, di mana prosesnya melalui organisasi-organisasi untuk menilai kinerja karyawan.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi, dan memberi informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.3.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2015) indikator kinerja adalah:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut. Di mana kualitas ini dinilai

dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan kebersihan dari kerja seorang karyawan.

2. Kuantitas Kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu pilihan untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. Keandalan

Keandalan seorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja.

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap karyawan terhadap karyawan lain dan pekerjaan dan kerja sama.

Menurut Wilson Bangun (2012), Adapun indikator kinerja karyawan yang dapat diukur antara lain adalah:

1. Kualitas Kerja

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

4. Kehadiran

Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai peraturan yang ditentukan

5. Kemampuan kerjasama

Kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Mathis dan Jackson (2017), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain:

1. Kualitas Kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

2. Kuantitas Kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

3. Pemanfaatan Waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Unsur-unsur yang bernilai atau dapat dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah (Mangkunegara, 2019):

1. Kualitas

Penilai menilai karyawan dilihat dari hasil kemampuan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau pula dari ketelitian;

2. Kuantitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya atau sejumlah hasil tugas setiap harinya;

3. Inisiatif

Penilai menilai hasil persediaan karyawan di dalam bekerja disesuaikan dengan kondisi lingkungan pekerjaan;

4. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal dan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan;

5. Tanggung Jawab

Penilai menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Dari pemaparan para ahli di atas, dapat dijelaskan bahwa indikator kinerja merupakan alat ukur sejauh mana berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh perusahaan tersebut selama beberapa waktu terakhir. Yang nantinya ukuran kinerja tersebut dapat dijadikan patokan untuk meningkatkan kualitas kerja perusahaan dan kinerja para karyawan. Dan untuk membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja. Dan berdasarkan indikator-indikator di atas, penulis memilih menggunakan indikator dari Mangkunegara (2019), yakni kualitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dan kemandirian. Karena indikator tersebut sesuai dengan yang digunakan di perusahaan tempat penulis meneliti.

2.3.6 Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2017), tujuan kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.

3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Meningkatkan motivasi kerja.
5. Meningkatkan etos kerja.
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
9. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Menurut Mangkunegara (2017), adapun bagi para pegawai, tujuan kinerja adalah:

1. Membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan dan mengapa hal tersebut dikerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
2. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru.
3. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
4. Pegawai memperoleh pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian mengenai disiplin kerja dan kinerja karyawan. Analisis penelitian terdahulu yang pernah dilakukan peneliti tersebut dipaparkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1.	Putri Wahyu Novika	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah (DPPKD) Kota	Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Disiplin (X): 1. Tujuan dan Kemampuan; 2. Teladan dan Pimpinan; 3. Balas Jasa; 4. Keadilan; 5. Waskat; 6. Sanksi Hukuman; 7. Ketegasan; dan 8. Hubungan Kemanusiaan.	Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan koefisien korelasi pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$. Hasil penelitian: koefisien korelasi $r = 0,9310$, artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin	Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajemen dan Akuntansi) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo Vol 1 No.1 November 2017 (ISSN 2598-8107).

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
		Cilegon		Indikator Kinerja (Y): 1. Tujuan; 2. Standar; 3. Umpan Balik; 4. Alat atau Sarana; 5. Kompetensi; 6. Motif; dan 7. Peluang	kerja dengan kinerja pegawai dan bersifat positif. Hubungannya ditunjukkan pada persamaan regresi linier sederhana $\hat{Y} = 0,57 + 1,01x$. Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebesar 86,66% sedangkan sisanya sebesar 13,332% ditentukan oleh faktor lain.	
2.	Rinaldi Iswara Putra	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Asalta Mandiri Agung Bogor	Disiplin Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Disiplin (X): 1. Kehadiran; 2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja; 3. Ketaatan pada standar kerja; 4. Tingkat kewaspadaan tinggi; 5. Bekerja etis; Indikator Kinerja (Y): 1. Efektif; 2. Efisien; 3. Kualitas; 4. Ketepatan waktu; 5. Produktivitas; 6. Keselamatan;	Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui hasil analisis koefisien korelasi menggunakan rank spearman diperoleh sebesar 0,727 yang berarti disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Asalta Mandiri Agung Bogor mempunyai hubungan sangat kuat dan positif. Hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 0,5285 sedangkan sisanya 47,15% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.	Journal.unpak.ac.id Vol 5 No.1 Edisi 1 2020.
3.	Sofyan Anugrah	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada Pengadilan	Disiplin Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y)	Indikator Disiplin (X) : 1. Kehadiran; 2. Ketaatan pada Peraturan Kerja; 3. Ketaatan Pada Standar Kerja; 4. Tingkat	Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh hasil $r = 0,504$ artinya Hubungan	Journal.unpak.ac.id Vol 3 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400).

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
		Agama Kabupaten Bogor		<p>Kewaspadaan Tinggi; 5. Bekerja Etis.</p> <p>Indikator Kinerja (Y) :</p> <p>1. Orientasi Pelayanan; 2. Komitmen; 3. Kerjasama; 4. Integritas; 5. Disiplin.</p>	<p>Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Pengadilan agama Kabupaten Bogor mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang sedang. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $3,5035 > 1,688$ yang berarti terima H_a, tolak H_o. Jadi terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Kabupaten Bogor.</p>	
4.	Tia Widya Nanda (2019)	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan bagian produksi tangki air pada PT. Cidas Supra Metalindo	<p>Hubungan Disiplin (X)</p> <p>Disiplin kerja (Y)</p>	<p>Disiplin kerja kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, peraturan pegawai.</p> <p>Kinerja karyawan: kualitas, kuantitas, penyelesaian tugas, tanggung jawab</p>	<p>Berdasarkan dari hasil rata-rata tanggapan responden mengenai disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel disiplin yaitu sebesar 80,9% artinya bahwa disiplin kerja pada PT. Cidas Supra Metalindo sangat baik hasil analisis korelasi Rank spearman diperoleh nilai r_s sebesar 0,822 yang berarti disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien determinasi= 0,6756. Hal ini menunjukkan</p>	Skripsi Universitas Pakuan

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
					bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 67,56%, sedangkan sisanya 32,44% dijelaskan oleh faktor-faktor lain.	
5.	Angga Agustian	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTE L) Kijang Bogor	Disiplin Kerja(X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Disiplin (X) : Kehadiran, waktu kerja, peraturan berpakaian, peraturan melakukan pekerjaan, peraturan perusahaan Indikator Kinerja (Y) : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, kemandirian	Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman yaitu sebesar 0,417. kemudian hasil hitung $>$ ttabel ($2,7525 > 2,0244$) maka H_0 diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan	Skripsi Universitas Pakuan

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit tercapai apabila tidak ada disiplin pada karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk merubah satu perilaku serta sebagai sebagian suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Hartatik, 2020). Terdapat jenis-jenis disiplin kerja menurut (Mangkunegara, 2019) yaitu: disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin kerja memiliki indikator seperti: Kehadiran, Waktu Kerja, Perarutan Berpakaian, Peraturan Melakukan Pekerjaan, Peraturan Perusahaan (Edy Sutrisno, 2020).

Disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut (Mangkuprawira, 2017) bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.

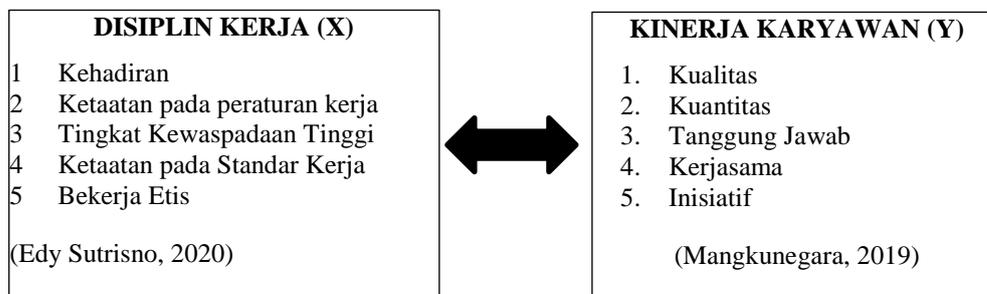
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Unsur-unsur yang bernilai atau dapat dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab, Kemandirian, (Mangkunegara, 2019).

Dengan demikian jelas bahwa disiplin kerja mempunyai hubungan yang erat kaitannya dengan kinerja karyawan, oleh karena itu penegasan dalam pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan pun harus dilakukan sek dini dengan didukung oleh perusahaan dan karyawannya, sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja melalui disiplin kerja yang baik.

Dalam hal ini membuat penulis untuk melakukan penelitian langsung pada perusahaan tersebut dan bagaimana respon karyawan tentang disiplin karyawan pada perusahaan tersebut terhadap kinerja karyawan yang berdasarkan teori diatas.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Angga Agustian (2020), bahwa indikator Disiplin Kerja sesuai dengan indikator yang saya teliti yaitu pada indikator Disiplin Kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, ketaatan pada standar kerja, bekerja etis, dan pada indikator Kinerja Karyawan adalah kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif.

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran di atas, uraian tersebut telah membuat sebuah paradigma penelitian yang tergambar sebagai konstelasi penelitian, sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstalasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Muri Yusuf (2017), Hipotesis adalah suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah. Hipotesis dapat juga dikatakan kesimpulan sementara, merupakan suatu konstruk (*Construct*) yang masih perlu dibuktikan, suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya. Oleh sebab itu, yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- Diduga Disiplin Kerja pada Perum Perhutani BKPH Bogor kurang baik.
- Diduga Kinerja Karyawan pada Perum Perhutani BKPH Bogor kurang baik.
- Terdapat Hubungan Positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Perum Perhutani BKPH Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode *Explanatory Survey* dengan mengumpulkan data-data melalui *survey*, wawancara, dan pengisian kuesioner kepada pihak yang bersangkutan yaitu karyawan bagian produksi pada Perum Perhutani BKPH Bogor, serta mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam.

Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Perum Perhutani BKPH Bogor.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan variabel penelitian yang terdapat dalam tema/judul penelitian atau juga variabel-variabel yang akan diuji pada penelitian ini.

Objek penelitian dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu sebagai variabel bebas (*independent variable*) yaitu disiplin kerja (X), serta variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan (Y).

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah analisis berupa *individual* (perorangan). Analisis individual maksudnya adalah sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari responden setiap orang atau individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu/orang yang dimaksud adalah karyawan bagian produksi pada Perum Perhutani BKPH Bogor.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini yaitu di Perum Perhutani BKPH Bogor yang berada di Jl. No 50, Banjar Waru, Kec. Ciawi, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16720, Indonesia.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif sebagai penunjang data kualitatif.

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari Perum Perhutani BKPH Bogor dalam bentuk informasi baik berupa lisan maupun tulisan. Data Kualitatif diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan kepustakaan mengenai variabel independent (X) disiplin kerja dan variabel dependent (Y) kinerja karyawan.

2. Data Kuantitatif, data yang didapatkan mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, maupun volume berupa angka. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari divisi analis yang diteliti yaitu individu dalam perusahaan/instansi/organisasi. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh secara langsung melalui survey, wawancara, dan menyebar kuesioner kepada responden mengenai variabel-variabel yang diteliti.
2. Data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, yaitu diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain. Data sekunder yang digunakan peneliti didapatkan dari informasi berbagai sumber serta literatur dan buku-buku yang memberikan informasi untuk penelitian ini.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama yang diteliti yaitu Disiplin Kerja sebagai Variabel X (*Independent*) dan Kinerja Kerja sebagai variabel Y (*Dependent*). Operasional variabel diperlukan untuk menentukan dimensi, indikator, ukuran dan skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian.

Pada penelitian ini operasionalisasi variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Perum Perhutani BKPH Bogor.

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X)	1. Kehadiran	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat ketepatan waktu karyawan datang ketempat kerja. • Tingkat karyawan mematuhi jam istirahat. • Tingkat ketepatan karyawan meninggalkan tempat kerja. • Tingkat absensi karyawan. • Karyawan menerima sanksi. 	Ordinal
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat karyawan siap dalam menjalankan tugas • Tingkat karyawan mentaati SOP (Standar Operasional Procedure) • Tingkat ketaatan karyawan terhadap jam kerja • Tingkat karyawan melaksanakan tugas tepat waktu • Tingkat karyawan menyelesaikan tugas 	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		hingga selesai.	
	3. Tingkat kewaspadaan tinggi	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat ketelitian dalam menjalankan tugas. Tingkat kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kerja. Tingkat menjaga kerahasiaan perusahaan. Tingkat keselamatan kerja. Tingkat perusahaan menyediakan fasilitas yang aman bagi karyawan. 	ordinal
	4. Ketaatan pada standar kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kualitas dan kuantitas hasil kerja Tingkat pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan. Tingkat memahami fungsi dan tugas pegawai. Tingkat siap dalam bekerja dengan baik. Tingkat menggunakan peralatan kerja sesuai standar perusahaan. 	Ordinal
	5. Etika kerja	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat sopan santun pegawai dalam bekerja. Tingkat kepatuhan pegawai dalam norma-norma yang ditetapkan. Tingkat kejujuran dalam bekerja. Tingkat kepedulian terhadap sesama. Tingkat keramahan terhadap sesama. 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) Mangkunegara 2019	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kualitas hasil pekerjaan karyawan. Tingkat proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Tingkat karyawan meningkatkan kualitas. Tingkat ketelitian dalam bekerja. Tingkat kemampuan dalam bekerja. 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> tingkat karyawan mencapai target dalam bekerja. Tingkat karyawaan bekerja secara maksimal. Tingkat kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas tambahan. Tingkat pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan. Tingkat kesiapan dalam bertugas. 	Ordinal
	3. Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat karyawan siap menngguna kesalahan. Tingkat karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Tingkat karyawan memperbaiki kesalahan Tingkat karyawan tidak melemparkan kesalahan kepada orang lain. Tingkat karyawan bertanggung jawab terhadap peralatan kantor. 	Ordinal
	4. Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kesediaan karyawan dalam bekerja sama. Tingkat karyawan membantu pegawai lain. Tingkat karyawan dalam berhubungan baik. Tingkat menerima pendapat yang berbeda. Tingkat menghormati pendapat karyawan lain. 	Ordinal
	5. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> Tingkat kemampuan karyawan. Tingkat karyawan mengikuti pelatihan. 	Ordinal

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		<ul style="list-style-type: none"> Tingkat karyawan menemukan metode baru. Tingkat karyawan menguasai prosedur sesuai jabatan. Tingkat karyawan mengevaluasi hasil pekerjaan. 	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Perum Perhutani BKPH Bogor yang berjumlah 68 orang.

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini hanya 68 orang (kurang dari 100), maka seluruh populasi ini juga dijadikan sebagai sampel penelitian. Penentuan sampel penelitian ini dengan teknik yang digunakan adalah saturated sampling atau sampling jenuh atau sensus, di mana semua populasi dijadikan sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Ada dua jenis prosedur pengumpulan data yaitu dengan cara:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari lapangan atau sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kali. Metode pengumpulan data untuk data primer yaitu survey dan observasi. Teknik yang dilakukan untuk metode survey adalah:

- a. Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti, dan dari data yang didapat oleh peneliti adalah berupa data kinerja dan absensi karyawan (Sugiyono, 2018)
- b. Kuesioner, yaitu membuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan jawaban secara tertulis dari beberapa karyawan yang mewakili objek penelitian, dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang sudah disiapkan. Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Jawaban	Bobot
1	Selalu (SL)	5
2	Sering (SR)	4
3	Kadang-Kadang (KK)	3
4	Jarang (JR)	2
5	Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

2. Data sekunder

Yaitu data yang dikumpulkan atau diperoleh dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3.7 Kalibrasi Instrumen

Penelitian ini menggunakan data primer dengan teknik penyebaran kuesioner, sebelum melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan, maka kuesioner diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan uji reliabilitas:

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Alat ukur yang digunakan untuk memberikan hasil yang sempurna dengan memakai alat *Statistic SPSS versi 22*.

Rumus Korelasi *Product Moment*:

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

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel

x = skor tiap butir soal untuk setiap responden

y = skor total setiap responden

x = jumlah nilai dalam distribusi x

y = jumlah nilai dalam distribusi y

n = jumlah responden

Distribusi (Tabel r) untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (dk = n-2)

Kaidah Keputusan:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan tidak valid.

Sumber: Sugiyono (2018)

Tabel 3.3 Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	Indikator	Pertanyaan	RHitung	R Tabel	Kesimpulan
1	Kehadiran	Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja.	0,572	0,235	Valid
		Tingkat proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur.	0,364	0,235	Valid
		Tingkat karyawan meningkat kualitas.	0,334	0,235	Valid
		Tingkat kualitas hasil kerja karyawan	0,491	0,235	Valid
		Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja	0,382	0,235	Valid
2	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	Tingkat karyawan mencapai target perusahaan.	0,303	0,235	Valid

No.	Indikator	Pertanyaan	RHitung	R Tabel	Kesimpulan
		Tingkat karyawan bekerja secara maksimal.	0,653	0,235	Valid
		Tingkat kemampuan karyawan melaksanakan tugas.	0,658	0,235	Valid
		Tingkat pekerjaan sesuai harapan.	0,491	0,235	Valid
		Tingkat kesiapan karyawan dalam bertugas.	0,382	0,235	Valid
3	Kewaspadaan Tinggi	Tingkat karyawan siap menanggung kesalahan.	0,303	0,235	Valid
		Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan.	0,658	0,235	Valid
		Tingkat karyawan memperbaiki kesalahan.	0,653	0,235	Valid
		Tingkat karyawan tidak melemparkan kesalahan terhadap orang lain.	0,668	0,235	Valid
		Tingkat karyawan bertanggung jawab terhadap peralatan kantor.	0,461	0,235	Valid
4	Ketaatan Pada Standar Kerja	Tingkat ketersediaan karyawan bekerjasama.	0,592	0,235	Valid
		Tingkat karyawan memberikan bantuan.	0,309	0,235	Valid
		Tingkat karyawan berhubungan baik.	0,421	0,235	Valid
		Tingkat karyawan menerima perbedaan pendapat.	0,528	0,235	Valid
		Tingkat menghormati pendapat.	0,330	0,235	Valid
5	Etika Kerja	Tingkat kemampuan karyawan.	0,377	0,235	Valid
		Tingkat pelatihan karyawan.	0,603	0,235	Valid
		Tingkat karyawan mencari cara terbaru.	0,653	0,235	Valid
		Tingkat prosedur karyawan sesuai jabatan.	0,364	0,235	Valid
		Tingkat karyawan melakukan evaluasi pekerjaan.	0,398	0,235	Valid

Sumber: hasil olahan data angket melalui SPSS v.22

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item pernyataan dari variabel disiplin didapatkan 25 (dua puluh lima) item pernyataan dinyatakan valid karena R hitung lebih besar daripada R tabel.

Tabel 3.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
1	Kualitas	Tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja	0,308	0,235	Valid
		Tingkat proses penyelesaian pekerjaan sesuai dengan prosedur	0,513	0,235	Valid
		Tingkat karyawan meningkat kualitas	0,437	0,235	Valid
		Tingkat kualitas hasil kerja karyawan.	0,400	0,235	Valid
		Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja.	0,447	0,235	Valid
2	Kuantitas	Tingkat karyawan mencapai target perusahaan.	0,264	0,235	Valid
		Tingkat karyawan bekerja secara maksimal.	0,302	0,235	Valid
		Tingkat kemampuan karyawan melaksanakan tugas.	0,307	0,235	Valid

No	Indikator	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
		Tingkat pekerjaan sesuai harapan.	0,424	0,235	Valid
		Tingkat kesiapan karyawan dalam bertugas.	0,523	0,235	Valid
3	Tanggung Jawab	Tingkat karyawan siap menanggung kesalahan.	0,527	0,235	Valid
		Tingkat tanggung jawab karyawan sesuai tugas yang diberikan.	0,269	0,235	Valid
		Tingkat karyawan memperbaiki kesalahan.	0,487	0,235	Valid
		Tingkat karyawan tidak melemparkan kesalahan terhadap orang lain.	0,471	0,235	Valid
		Tingkat karyawan bertanggung jawab terhadap peralatan kantor.	0,381	0,235	Valid
4	Kerjasama	Tingkat kesediaan karyawan bekerjasama.	0,363	0,235	Valid
		Tingkat karyawan memberikan bantuan.	0,582	0,235	Valid
		Tingkat karyawan berhubungan baik.	0,527	0,235	Valid
		Tingkat karyawan menerima perbedaan pendapat.	0,527	0,235	Valid
		Tingkat menghormati pendapat.	0,457	0,235	Valid
5	Inisiatif	Tingkat kemampuan karyawan.	0,324	0,235	Valid
		Tingkat pelatihan karyawan.	0,542	0,235	Valid
		Tingkat karyawan mencari cara terbaru.	0,589	0,235	Valid
		Tingkat prosedur karyawan sesuai jabatan.	0,525	0,235	Valid
		Tingkat karyawan melakukan evaluasi pekerjaan.	0,644	0,235	Valid

Sumber: hasil olahan data angket melalui SPSS v.22

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap item pernyataan dari variabel kinerja didapatkan 25 (dua puluh lima) item pernyataan dinyatakan valid karena R hitung lebih besar daripada R tabel.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Instrumen (kuesioner) yang *reliabel* berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat ukur.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, yaitu:

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

Keterangan:

α = koefisien reliabilitas *alpha cronbach*

K = jumlah instrumen pertanyaan

s_i^2 = jumlah varians dalam tiap instrumen

s_x^2 = varians keseluruhan instrumen

Tabel 3.5 Kriteria penilaian terhadap koefisien α Cronbach

No.	Nama α	Keterangan
1.	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2.	$\alpha < \alpha < 0,6$	Cukup Reliabel
3.	$\alpha > 0,6$	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono, 2018

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,740	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,734	0,60	Reliabel

Sumber: hasil olahan data angket melalui SPSS V.22

Hasil dari pengujian Reliabilitas untuk variabel Disiplin (X) dan Kinerja Karyawan (Y), dapat dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

3.8 Metode Pengolahan atau Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian, menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan maka digunakan alat analisis sebagai berikut:

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Perum Perhutani BKPH Bogor. Berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 68 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut:

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

(Sumber: Sugiyono, 2018)

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya:

TP	J	KK	SR	SL
20%	40%	60%	80%	100%

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada penelitian kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan

penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya.

1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Rumus korelasi rank spearman yaitu untuk mengukur tingkat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel Disiplin Kerja dan variabel Kinerja yang berskala ordinal. Rumus yang digunakan untuk menghitung Korelasi Rank Spearman adalah:

$$r_s = 1 - \frac{\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Di mana:

$$d^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan:

r_s = Nilai akorelasi Rank Spearman

n = Ukuran Sampel

d_i = Selisih Setiap Pasang Rank

R = Ranking

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.7 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018)

2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi nilai motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai dependen (Sugiyono, 2018) pada Perum Perhutani BKPH Bogor. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r^2 = nilai koefisien korelasi

Presentasi koefisien determinasi tersebut diartikan sebagai besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat yang disebabkan oleh variabel yang lainnya.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan signifikan atau tidak maka perlu dilakukan hipotesis statistiknya sebagai berikut:

$H_0 : \rho \leq 0$ artinya tidak terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi Perum Perhutani BKPH Bogor

$H_a : \rho > 0$ artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi Perum Perhutani BKPH Bogor

Menurut (Sugiyono, 2018) pengujian signifikan koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan uji t yang rumusnya sebagai berikut:

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

Di mana :

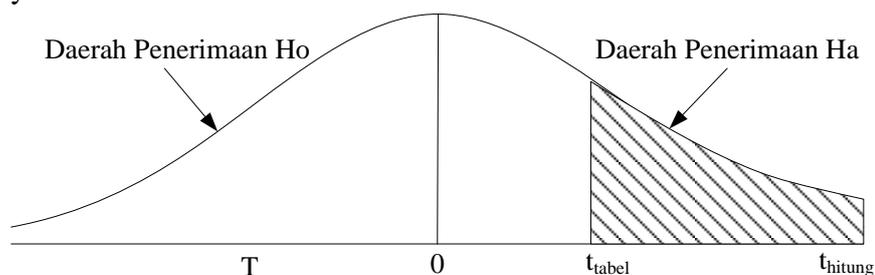
$t_h = t_{hitung}$

$r =$ koefisien korelasi

$n =$ banyaknya responden

Dari hasil perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

- Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$
Artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan
- Tolak H_0 terima H_A jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.



Gambar 3.1 Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik

Sumber: Sugiyono, 2018

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Tentang Perusahaan

Perhutani adalah Badan Usaha Milik Negara berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang memiliki tugas dan wewenang untuk mengelola sumberdaya hutan negara di pulau Jawa dan Madura. Peran strategis Perhutani adalah mendukung sistem kelestarian lingkungan, sistem sosial budaya dan sistem perekonomian masyarakat perhutanan. Perhutani memulai sejarahnya pada tahun 1897 saat pemerintah Hindia Belanda membentuk Jawatan Kehutanan untuk mengelola hutan. Pada tahun 1930, pengelolaan hutan diserahkan ke *Djatibedrijf* (perusahaan jati). Pada tahun 1940, pengelolaan hutan jati di Jawa dan Madura dikembalikan ke Jawatan Kehutanan. Pada tahun 1942, di masa pendudukan Jepang, nama Jawatan Kehutanan diubah menjadi *Ringyo Tyuoo Zimusyō* (Jepang: 林業中央事務所, *ringyō chūō jimusho*). Setelah Indonesia merdeka, seluruh hak, kewajiban, tanggung jawab, dan kewenangan pengelolaan hutan di Jawa dan Madura diserahkan ke Jawatan Kehutanan. Pada tahun 1961, pemerintah Indonesia mendirikan sejumlah Perusahaan Kehutanan Negara, masing-masing untuk mengelola hutan yang terletak di satu provinsi. Pada tahun 1972, Perusahaan Kehutanan Negara Jawa Timur dan Perusahaan Kehutanan Negara Jawa Tengah digabung untuk membentuk perusahaan ini dengan nama "Perusahaan Umum Kehutanan Negara". Pada tahun 1978, wilayah kerja perusahaan ini diperluas, sehingga juga meliputi hutan yang terletak di Jawa Barat. Pada tahun 2001, status perusahaan ini diubah menjadi persero. Namun pada tahun 2003, status perusahaan ini kembali diubah menjadi perusahaan umum. Pada tahun 2014, perusahaan ini ditunjuk sebagai induk holding BUMN kehutanan, yang beranggotakan Inhutani I, Inhutani II, Inhutani III, Inhutani IV, dan Inhutani V. Pada tahun 2022, perusahaan ini menggabungkan Inhutani II dan Inhutani III ke dalam Inhutani I, serta menggabungkan Inhutani IV dan Perhutani Anugerah Kimia ke dalam Inhutani V.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

VISI:

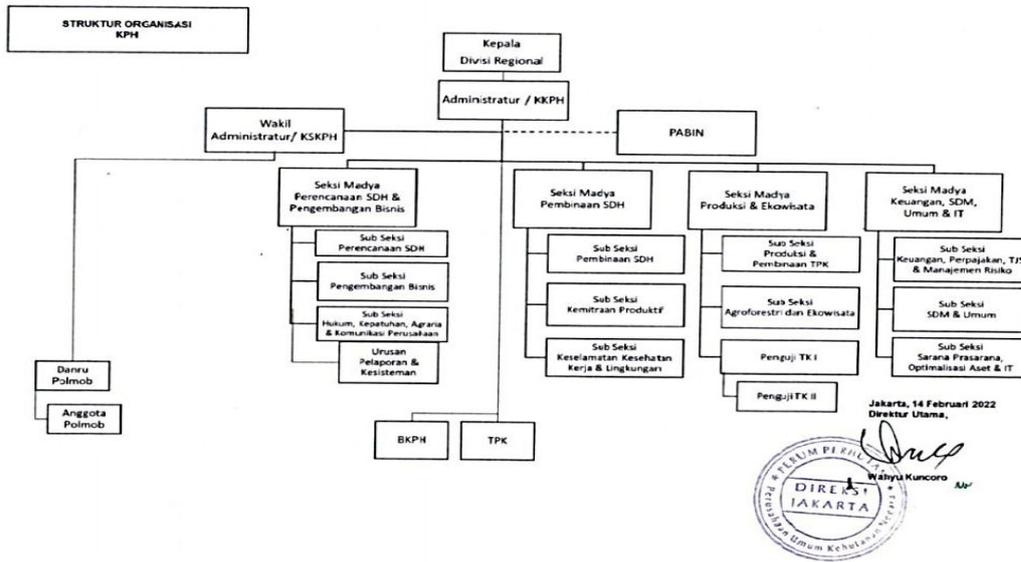
Menjadi Perusahaan Pengelola Hutan Berkelanjutan dan Bermanfaat Bagi Masyarakat

MISI:

1. Mengelola Sumberdaya Hutan Secara Lestari
2. Peduli Kepada Kepentingan Masyarakat dan Lingkungan
3. Mengoptimalkan Bisnis Kehutanan dengan Prinsip Good Corporate Governance

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun Struktur Organisasi di Perum Perhutani KPH Bogor sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perum Perhutani BKP Bogor

4.2 Profil Responden

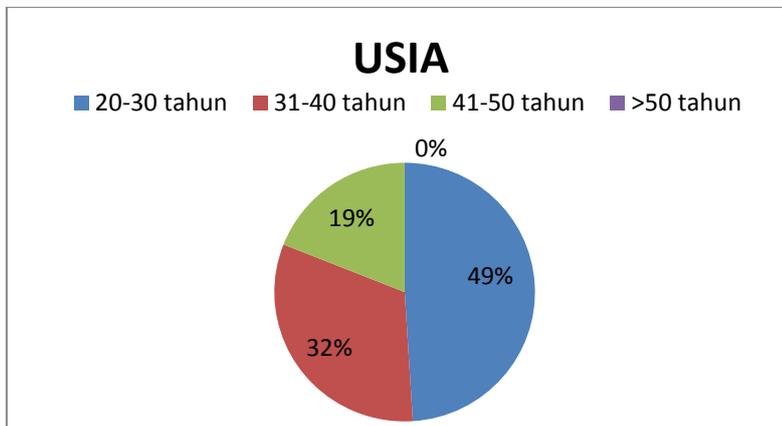
Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan unit analisis individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari 68 karyawan bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKP Bogor. Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria, yaitu: usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut ini hasil data profil responden karyawan:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30 tahun	33	49
2	31-40 tahun	22	32
3	41-50 tahun	13	19
4	>50	0	0
Jumlah		68	100

Sumber Data Primer 2022: Kuesioner diolah 2023



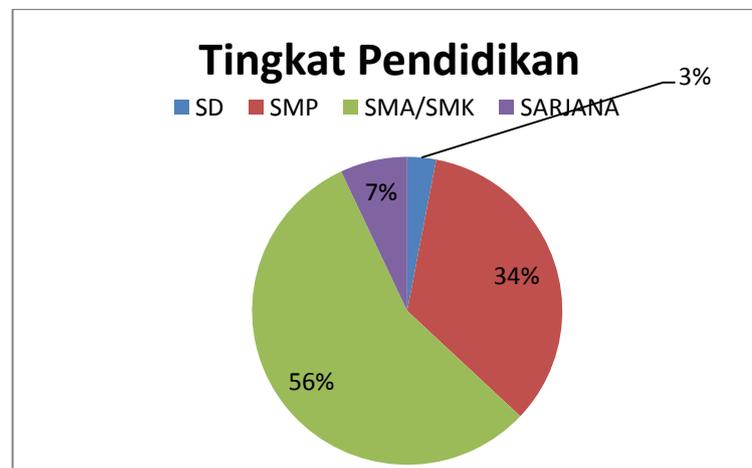
Berdasarkan data di atas, dari 68 responden yang diteliti 49% di antaranya merupakan responden 20-30 tahun, 32% persentase merupakan responden yang berusia 31-40 tahun, dan persentase 19% merupakan responden yang berusia 41-50 tahun. Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di bagian produksi getah pinus pada Perum Perhutani BKPH Bogor ini mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 20-3- tahun.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.2 Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	2	3
2	SMP	23	34
3	SMA/SMK	38	56
4	SARJANA	5	7
Jumlah		68	100

Sumber Data Primer 2022: Kuesioner diolah 2023



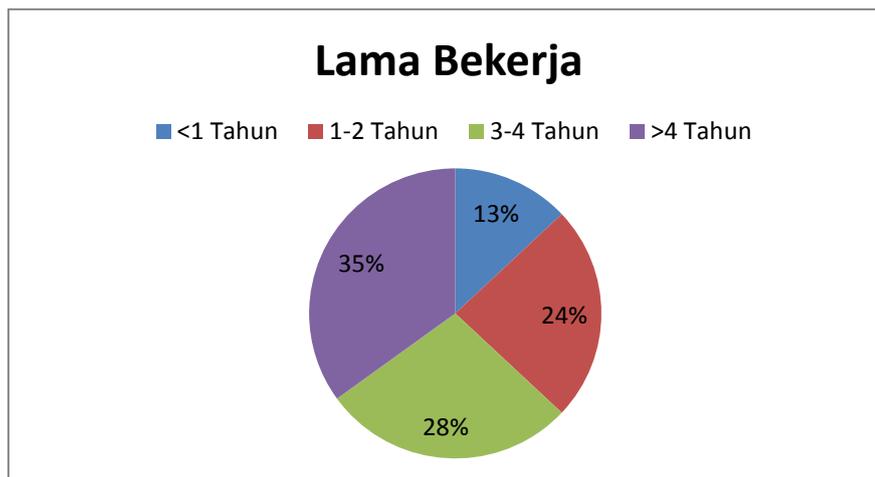
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SD sebanyak 2 orang (3%), Pendidikan terakhir SMP adalah sebanyak 23 orang (34%), tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 38 orang (56%), dan tingkat pendidikan SARJANA adalah sebanyak 5 orang (7%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Lama Bekerja.

Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	<1 Tahun	9	13
2	1-2 Tahun	16	24
3	3-4 Tahun	19	28
4	>4 Tahun	24	35
Jumlah		68	100

Sumber Data Primer 2022: Kuesioner diolah 2023



Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja <1 tahun yaitu 9 orang (13%), responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 16 orang (24%), responden dengan lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 19 orang (28%), dan responden dengan lama bekerja >4 tahun adalah sebanyak 24 orang (35%). Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden dengan lama bekerja >4 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Pendapat Responden mengenai Disiplin Kerja karyawan pada Perum Perhutani BKPH Bogor Bagian Produksi Getah Pinus (Variabel X).

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai variabel Disiplin Kerja karyawan pada Perum Perhutani BKPH Bogor Bagian Produksi Getah Pinus. Hasil jawaban responden mencakup pilihan selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah.

1. Kehadiran

a. Tingkat ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja

Tabel 4.4 Tingkat Ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja.

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	9	45	13
Sering	4	42	168	62
Kadang-Kadang	3	14	42	21
Jarang	2	3	6	4
Tidak Pernah	1			
Total		68	261	100
Total Tanggapan Responden		76,8		

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, responden menjawab sering sebanyak 42 orang dengan persentase 62%, responden menjawab kadang-kadang sebanyak 14 orang dengan persentase 21%, lalu

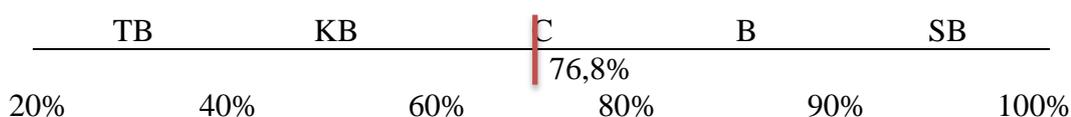
responden menjawab jarang sebanyak 3 orang dengan persentase 4% dengan skor nilai yaitu 261.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{261}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 76,8$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai pernyataan ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja menunjukkan 76,8% . Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketepatan waktu karyawan datang ke tempat kerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

b. Tingkat karyawan mematuhi jam kerja

Tabel 4.5 Tingkat karyawan mematuhi jam kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	51	204	75
Kadang-Kadang	3	9	27	13
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	268	100
Total Tanggapan Responden		78,8		

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

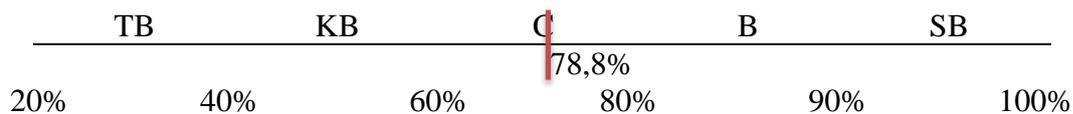
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden menjawab “sering” sebanyak 51 orang dengan persentase 75%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 9 orang dengan persentase 27%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 2%, dengan nilai skor total yaitu 268.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{268}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 78,8$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai pernyataan karyawan mematuhi jam istirahat menunjukkan 78,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan mematuhi jam istirahat memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

c. Tingkat karyawan meninggalkan tempat kerja

Tabel 4.6 Tingkat karyawan meninggalkan tempat kerja

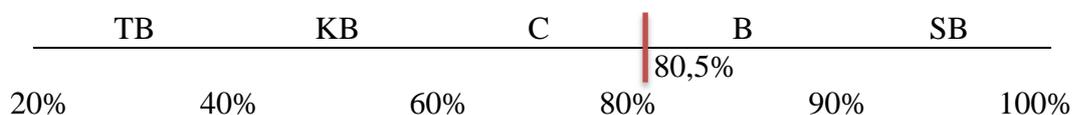
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	10	50	15
Sering	4	50	200	74
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden			80,6	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, responden menjawab “sering” sebanyak 50 orang dengan persentase 74%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, dengan nilai skor total yaitu 268.

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{274}{5 \times 68} \times 100\% \\
 &= 80,5
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan meninggalkan tempat kerja menunjukkan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan meninggalkan tempat kerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”.

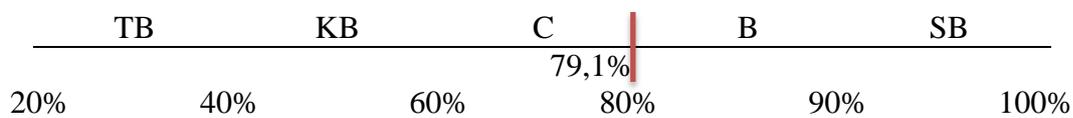
10%, responden menjawab “sering” sebanyak 51 orang dengan persentase 75%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, nilai skor total yaitu 269.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{269}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 79,1$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan menerima sanksi menunjukkan 79,1%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan menerima sanksi memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “sedang”.

2. Ketaatan Pada Standar Kerja

a. Tingkat Karyawan Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan

Tabel 4.9 Tingkat Karyawan Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	13	65	19
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	2	6	3
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	283	100
Total Tanggapan Responden	83,2			

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 13 orang dengan persentase 19%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 2 orang dengan jumlah persentase 3%, nilai skor total yaitu 283.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{283}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 83,2$$

c. Tingkat Ketaatan Karyawan Terhadap Jam Kerja

Tabel 4.11 Tingkat Ketaatan Karyawan Terhadap Jam Kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	9	45	13
Sering	4	49	196	72
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2	2	4	3
Tidak Pernah	1			
Total		68	269	100
Total Tanggapan Responden	79,1			

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

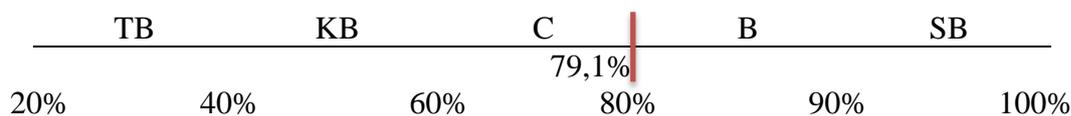
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 49 orang dengan persentase 72%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 2 orang dengan persentase 3%, dengan nilai skor total yaitu 269.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{278}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 79,1$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai ketaatan karyawan terhadap jam kerja, menunjukkan 79,1%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketaatan karyawan terhadap jam kerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

d. Tingkat Karyawan Melaksanakan Tugas Tepat Waktu

Tabel 4.12 Tingkat Karyawan Melaksanakan Tugas Tepat Waktu

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	271	100
Total Tanggapan Responden	79,7			

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

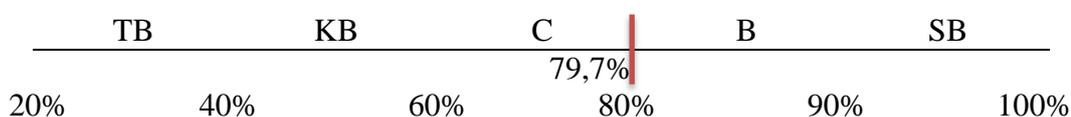
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan 78%, responden menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, nilai skor total yaitu 271.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{271}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 79,7\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan melaksanakan tugas tepat waktu, menunjukkan 79,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan melaksanakan tugas tepat waktu memiliki penilaian pada garis kontinum “sedang”.

e. Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Hingga Selesai

Tabel 4.13 Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Hingga Selesai

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	51	204	75
Kadang-Kadang	3	10	30	15
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	269	
Total Tanggapan Responden			79,1	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

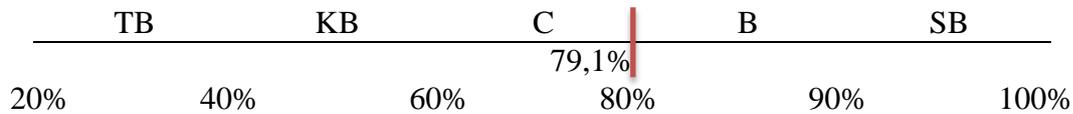
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 51 orang dengan persentase 75%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, nilai skor total yaitu 269.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{269}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 79,1\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan menyelesaikan tugas hingga akhir, menunjukkan 79,1%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan menyelesaikan tugas hingga akhir memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

3. Kewaspadaan Tinggi

a. Tingkat Ketelitian Dalam Menjalankan Tugas

Tabel 4.14 Tingkat Ketelitian Dalam Menjalankan Tugas

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	13	65	19
Sering	4	54	216	79
Kadang-Kadang	3	1	3	1
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	284	100
Total Tanggapan Responden			83,5	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

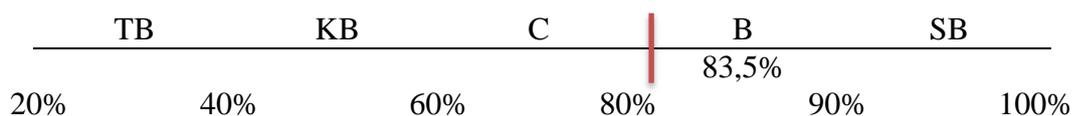
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 13 orang dengan persentase 19%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 54 orang dengan persentase 79%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, nilai skor total yaitu 284.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{284}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 83,5\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai ketelitian dalam menjalankan tugas, menunjukkan 83,5%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketelitian dalam menjalankan tugas memiliki penilaian pada garis kontinum “Tinggi”.

b. Tingkat Karyawan Hati-Hati Dalam Menggunakan Peralatan Kerja

Tabel 4.15 Tingkat Karyawan Hati-Hati Dalam Menggunakan Peralatan Kerja

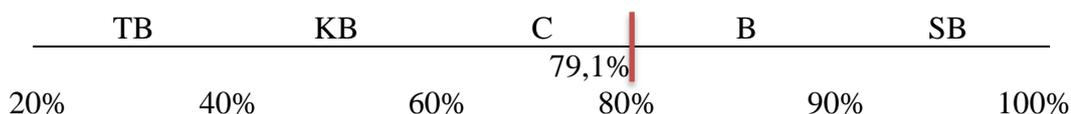
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	9	45	13
Sering	4	49	196	72
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2	2	4	3
Tidak Pernah	1			
Total		68	269	100
Total Tanggapan Responden	79,1			

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 49 orang dengan persentase 72%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 2 orang dengan persentase 4%, dengan nilai skor total yaitu 269.

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{269}{5 \times 68} \times 100\% \\
 &= 79,1\%
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan berhati-hati menggunakan peralatan kerja, menunjukkan 79,1%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan berhati-hati menggunakan peralatan kerja memiliki penilaian pada garis kontinum “Sedang”.

c. Tingkat Karyawan Menjaga Rahasia Perusahaan

Tabel 4.16 Tingkat Karyawan Menjaga Rahasia Perusahaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	11	55	16
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	3	9	4
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah		0	0	0
Total		68	278	100
Total Tanggapan Responden	81,8			

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

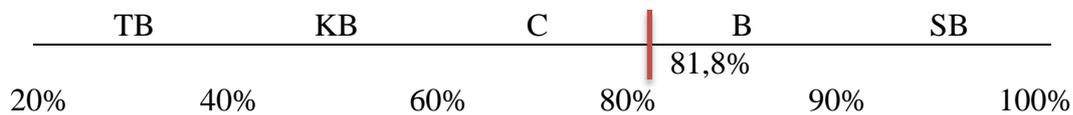
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 11 orang dengan persentase 16%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 3 orang dengan persentase 4%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dengan nilai skor total yaitu 278.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{278}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 81,8\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan menjaga rahasia perusahaan, menunjukkan 81,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan menjaga rahasia perusahaan memiliki penilaian pada garis kontinum “Tinggi”.

d. Tingkat Keselamatan Karyawan

Tabel 4.17 Tingkat Keselamatan Karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	54	216	79
Kadang-Kadang	3	6	18	9
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1	0	0	0
Total		68	271	100
Total Tanggapan Responden			79,7	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

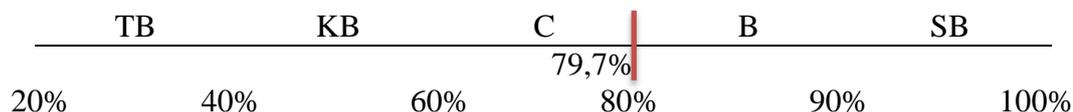
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 54 orang dengan persentase 79%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, lalu responden menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dengan nilai skor total yaitu 271.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{271}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 79,7\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai keselamatan karyawan, menunjukkan 79,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keselamatan karyawan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

e. Tingkat Perusahaan Menyediakan Fasilitas

Tabel 4.18 Tingkat Perusahaan Menyediakan Fasilitas

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	7
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	10	30	15
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	267	100
Total Tanggapan Responden			78,5	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

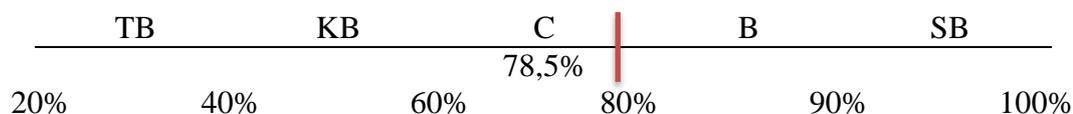
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 5 orang dengan persentase 7%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, dengan nilai skor total yaitu 267.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{267}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 78,5\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai perusahaan menyediakan fasilitas, menunjukkan 78,5%. Dengan tanggapan tersebut

menunjukkan bahwa tingkat perusahaan menyediakan fasilitas memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

4. Ketaatan Pada Standar Kerja

a. Tingkat Kualitas dan Kuantitas Karyawan

Tabel 4.19 Tingkat Kualitas dan Kuantitas Karyawan

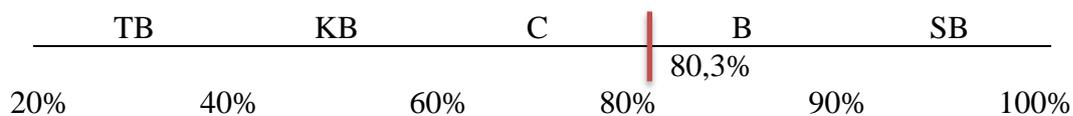
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	10	50	15
Sering	4	50	200	74
Kadang-Kadang	3	7	21	10
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	273	100
Total Tanggapan Responden				80,3

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 50 orang dengan persentase 74%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dengan nilai skor total yaitu 273.

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{273}{5 \times 68} \times 100\% \\
 &= 80,3\%
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai kualitas dan kuantitas, menunjukkan 80,3%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kualitas dan kuantitas memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”.

b. Tingkat Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan

Tabel 4.20 Tingkat Karyawan Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	54	216	79
Kadang-Kadang	3	6	18	9
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden	80,6			

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

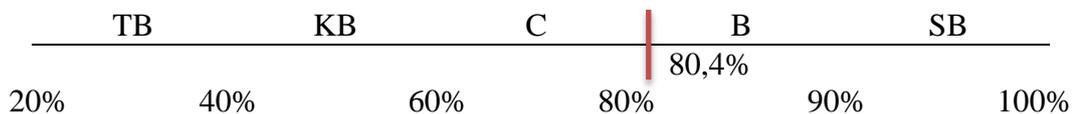
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 54 orang dengan persentase 79%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, dengan nilai skor total yaitu 274.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{274}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 80,6\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan, menunjukkan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan bekerja sesuai dengan prosedur perusahaan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”.

c. Tingkat Karyawan Memahami Fungsi dan Tugas Pegawai

Tabel 4.21 Tingkat Karyawan Memahami Fungsi dan Tugas Pegawai

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	47	188	69
Kadang-Kadang	3	13	39	19
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	267	100
Total Tanggapan Responden	78,5			

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

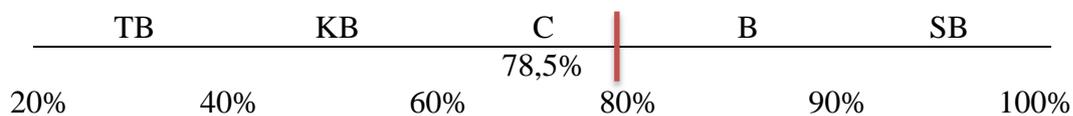
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 47 orang dengan persentase 69%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 13 orang dengan persentase 19%, dengan nilai skor total yaitu 267.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{267}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 78,5\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan memahami fungsi dan tugas pegawai, menunjukkan 78,5%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan memahami fungsi dan tugas pegawai memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

d. Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Sebaik-baiknya

Tabel 4.22 Tingkat Karyawan Menyelesaikan Tugas Sebaik-baiknya

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	12	60	18
Sering	4	47	188	69
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden		80,6		

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

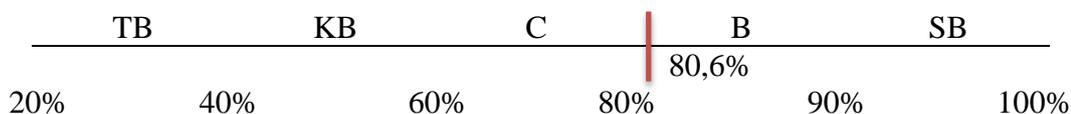
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 12 orang dengan persentase 18%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 47 orang dengan persentase 69%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dengan nilai skor total yaitu 274.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{267}{5 \times 68} \times 100\%$$

= 80,6%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai tingkat karyawan menyelesaikan tugas sebaik-baiknya, menunjukkan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan menyelesaikan tugas sebaik-baiknya memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”.

e. Tingkat Karyawan Menggunakan Peralatan Sesuai Standar

Tabel 4.23 Tingkat Karyawan Menggunakan Peralatan Sesuai Standar

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	7	21	10
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	273	100
Total Tanggapan Responden			80,3	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

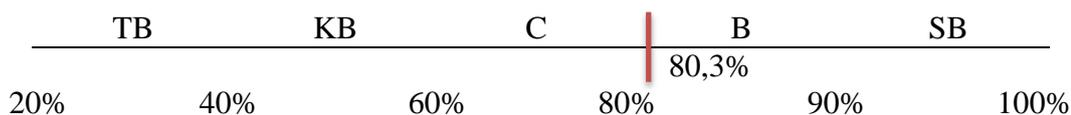
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, dengan nilai skor total yaitu 273.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{273}{5 \times 68} \times 100\%$$

= 80,3%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan menggunakan peralatan sesuai standar, menunjukkan 80,3%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat menggunakan peralatan sesuai standar memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”.

5. Etika Kerja

a. Tingkat Sopan Santun Karyawan Dalam Bekerja

Tabel 4.24 Tingkat Sopan Santun Karyawan Dalam Bekerja

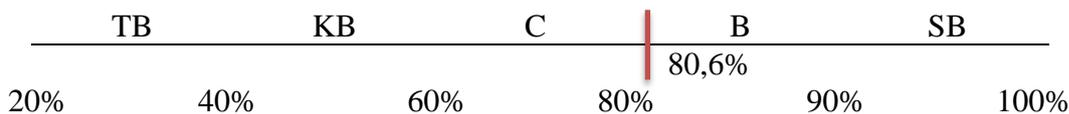
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	13	65	19
Sering	4	44	176	65
Kadang-Kadang	3	11	33	16
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden	80,6			

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 13 orang dengan persentase 19%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 44 orang dengan persentase 65%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 11 orang dengan persentase 16%, dengan nilai skor total yaitu 274.

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{274}{5 \times 68} \times 100\% \\
 &= 80,6\%
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai tingkat sopan santun karyawan dalam bekerja, menunjukkan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat sopan santun karyawan dalam bekerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”.

b. Tingkat Kepatuhan Karyawan Terhadap Norma-Norma

Tabel 4.25 Tingkat Kepatuhan Karyawan Terhadap Norma-Norma

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	9	45	13
Sering	4	49	196	72
Kadang-Kadang	3	9	27	13
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	270	100
Total Tanggapan Responden	79,4			

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

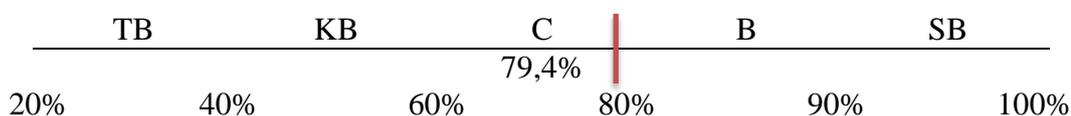
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 49 orang dengan persentase 72%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dengan nilai skor total yaitu 270.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{270}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 79,4\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai kepatuhan karyawan dalam norma-norma, menunjukkan 79,4%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan karyawan dalam norma-norma memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

c. Tingkat Kejujuran Karyawan Dalam Bekerja

Tabel 4.26 Tingkat Kejujuran Karyawan Dalam Bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	11	55	16
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	3	9	4
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	278	100
Total Tanggapan Responden			81,8	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

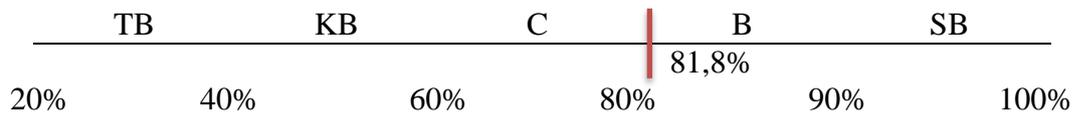
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 11 orang dengan persentase 16%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 3 orang dengan persentase 4%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dengan nilai skor total yaitu 278.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{278}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 81,8\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan kejujuran dalam bekerja, menunjukkan 81,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kejujuran dalam bekerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”.

d. Tingkat Kepedulian Terhadap Orang Lain

Tabel 4.27 Tingkat Kepedulian Terhadap Orang Lain

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	54	216	79
Kadang-Kadang	3	6	18	9
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden				80,6

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

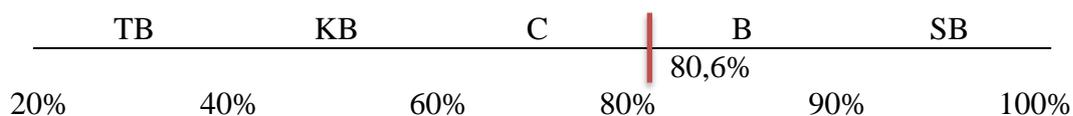
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 54 orang dengan persentase 79%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 6 orang dengan persentase 9% , dengan nilai skor total yaitu 274.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{274}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 80,6\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan kepedulian terhadap orang lain, menunjukkan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa

tingkat kepedulian terhadap orang lain memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Tinggi”.

e. Tingkat Keramahan Terhadap Sesama

Tabel 4.28 Tingkat Keramahan Terhadap Sesama

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	271	100
Total Tanggapan Responden		79,7		

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

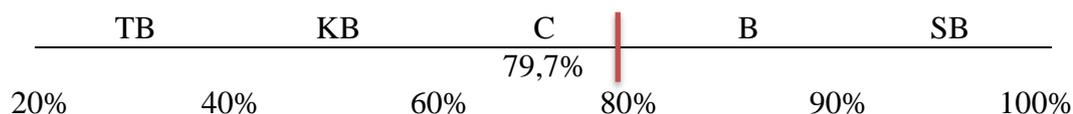
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12% , dengan nilai skor total yaitu 271.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{271}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 79,7\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai keramahan terhadap sesama, menunjukkan 79,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keramahan terhadap sesama memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Sedang”.

Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja pada Perum Perhutani BKPH Bogor bagian Produksi Getah Pinus, maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan Disiplin Kerja sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden Disiplin Kerja} = \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{3231}{68} = 47,5\%$$

Sebaran Nilai Interval Disiplin Kerja

Interval Nilai (%)	Skor rata-rata (%)	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	47,5%	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2023

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata empiric di atas, menunjukkan bahwa Disiplin Kerja Perum Perhutani BKPH Bogor pada Bagian Produksi Getah Pinus **cukup baik**.

Tabel 4.29 Total Jawaban Responden Terhadap Indikator Disiplin Kerja

No	Instrumen Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata
	1. Kehadiran		
1	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.	76,8%	79,00%
2	Saya istirahat dan datang kembali ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.	78,8%	
3	Saya pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	80,6%	
4	Saya membuat/memberitahu lebih dahulu (surat izin) jika saya tidak masuk kerja.	79,7%	
5	Saya siap menerima sanksi dari perusahaan apabila saya melanggar jam kerja.	79,1%	
	2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja		
1	Saya siap menerima tugas yang diberikan perusahaan.	83,2%	80,58%
2	Saya siap mentaati SOP (<i>Standar Operational Procedure</i>) yang sudah ditetapkan perusahaan.	81,8%	
3	Saya menggunakan jam kerja dengan sebaik mungkin	79,1%	
4	Saya mengerjakan tugas yang diberikan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan.	79,7%	
5	Saya menyelesaikan tugas hingga selesai.	79,1%	
	3. Kewaspadaan Tinggi		
1	Saya dalam bekerja lebih teliti dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh Perusahaan.	83,5%	80,52%
2	Saya berhati-hati dalam menggunakan alat kantor.	79,1%	
3	Saya siap menjaga kerahasiaan dan asset perusahaan.	81,8%	
4	Saya mengutamakan keselamatan diri saat bekerja.	79,7%	
5	Saya merasa aman dengan fasilitas dan keamanan yang disediakan perusahaan.	78,5%	
	4. Ketaatan Pada Standar Kerja		
1	Saya menjaga Kualitas dan Kuantitas hasil kerja sesuai Standar yang telah ditetapkan Perusahaan.	80,3%	80,06%
2	Saya mengerjakan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.	80,6%	
3	Saya memahami fungsi dan tugas yang diberikan oleh Perusahaan.	78,5%	
4	Saya siap dalam bekerja dan menyelesaikan tugas sebaik-baiknya.	80,6%	
5	Saya menggunakan peralatan kerja sesuai standar perusahaan.	80,3%	
	5. Etika Kerja		
1	Saya dalam bekerja mengutamakan etika dan sopan santun.	80,6%	80,42%
2	Saya dalam bekerja mengutamakan kejujuran.	79,4%	
3	Saya menanamkan sikap peduli terhadap sesama.	81,8%	
4	Saya bersikap ramah kepada semua pegawai.	80,6%	
	Rata-rata	80,11%	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data dari 68 responden, maka 80,11% menurut garis kontinum memiliki arti “Tinggi” dapat dikatakan bahwa disiplin karyawan bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor berdisiplin tinggi. Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden mengenai disiplin kerja karyawan bagian produksi getah pinus dapat disimpulkan bahwa dari 5 indikator pada variabel disiplin, nilai tertinggi berada pada “Ketaatan Pada Peraturan Kerja”, dengan nilai rata-rata 80,58% dengan pernyataan “Karyawan siap menerima tugas yang diberikan perusahaan” dengan nilai rata-rata per item sebesar 83,2%. Sedangkan skor terendah pada indikator “Kehadiran”, dengan nilai perindikator 79,00% dengan pernyataan “Karyawan datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai” dengan nilai rata-rata per item sebesar 76,8%.

4.3.2 Pendapat Responden mengenai Kinerja Karyawan pada Perum Perhutani BKPH Bogor Bagian Produksi Getah Pinus (Variabel Y)

1. Kualitas
 - a. Tingkat Kualitas Hasil Pekerja Karyawan

Tabel 4.30 Tingkat Kualitas Hasil Pekerja Karyawan

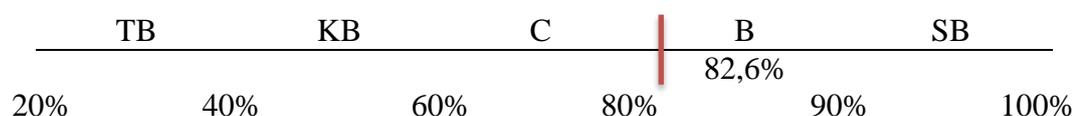
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	13	65	19
Sering	4	51	204	75
Kadang-Kadang	3	4	12	6
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	281	100
Total Tanggapan Responden	82,6			

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 13 orang dengan persentase 19%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 51 orang dengan persentase 75%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 4 orang dengan persentase 6% , dengan nilai skor total yaitu 281.

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{281}{5 \times 68} \times 100\% \\
 &= 82,6\%
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai tingkat kualitas hasil pekerjaan, menunjukkan 82,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kualitas hasil pekerjaan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”.

b. Tingkat Proses Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Prosedur

Tabel 4.31 Tingkat Proses Penyelesaian Pekerjaan Sesuai Prosedur

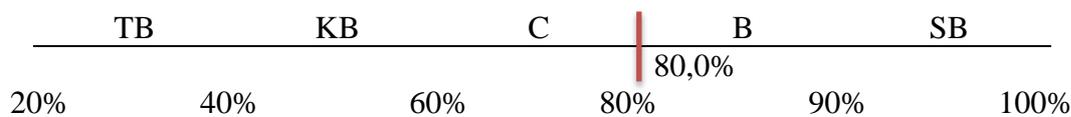
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	52	208	76
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	272	100
Total Tanggapan Responden			80,0	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 52 orang dengan persentase 76%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12% , dengan nilai skor total yaitu 272.

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{272}{5 \times 68} \times 100\% \\
 &= 80,0\%
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai proses penyelesaian sesuai prosedur, menunjukkan 80,0%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat proses penyelesaian sesuai prosedur memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”.

c. Tingkat Karyawan Meningkatkan Kualitas

Tabel 4.32 Tingkat Karyawan Meningkatkan Kualitas

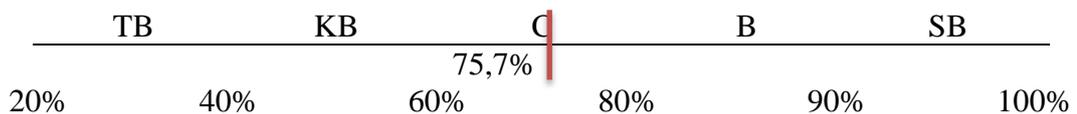
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	6	30	9
Sering	4	45	180	66
Kadang-Kadang	3	14	42	21
Jarang	2	3	6	4
Tidak Pernah	1			
Total		68	258	100
Total Tanggapan Responden			75,9	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 45 orang dengan persentase 66%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 14 orang dengan persentase 21%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 3 orang dengan persentase 4%, dengan nilai skor total yaitu 258.

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{258}{5 \times 68} \times 100\% \\
 &= 75,9\%
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan meningkatkan kualitas, menunjukkan 75,9%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan meningkatkan kualitas memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”.

d. Tingkat Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja

Tabel 4.33 Tingkat Ketelitian Karyawan Dalam Bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	6	30	9
Sering	4	49	196	72
Kadang-Kadang	3	11	33	16
Jarang	2	2	4	3
Tidak Pernah	1			
Total		68	263	100
Total Tanggapan Responden			77,4	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

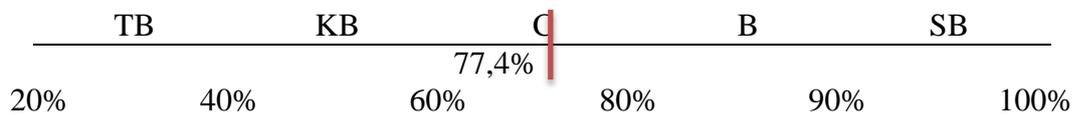
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 49 orang dengan persentase 72%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 11 orang dengan persentase 16%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 2 orang dengan persentase 3%, dengan nilai skor total yaitu 263.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{263}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 77,4\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai ketelitian karyawan dalam bekerja, menunjukkan 77,4%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat ketelitian karyawan dalam bekerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”.

e. Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja

Tabel 4.34 Tingkat Kemampuan Karyawan Dalam Bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	4	20	6
Sering	4	40	160	59
Kadang-Kadang	3	22	66	32
Jarang	2	2	4	3
Tidak Pernah	1			
Total		68	250	100
Total Tanggapan Responden	73,5			

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

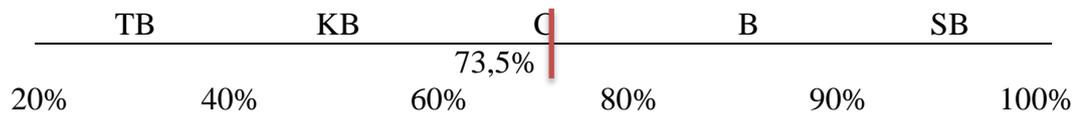
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 4 orang dengan persentase 6%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 40 orang dengan persentase 59%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 22 orang dengan persentase 32%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 2 orang dengan persentase 3%, dengan nilai skor total yaitu 250.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{263}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 73,5\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan kemampuan karyawan dalam bekerja, menunjukkan 73,5%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”.

2. Kuantitas

a. Tingkat Karyawan Mencapai Target

Tabel 4.35 Tingkat Karyawan Mencapai Target

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	10	50	15
Sering	4	45	180	66
Kadang-Kadang	3	11	33	16
Jarang	2	2	4	3
Tidak Pernah	1			
Total		68	267	100
Total Tanggapan Responden			78,5	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

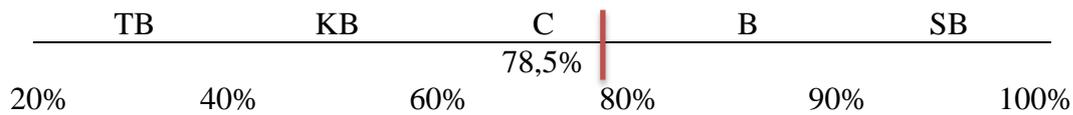
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 45 orang dengan persentase 66%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 11 orang dengan persentase 16%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 2 orang dengan persentase 3%, dengan nilai skor total yaitu 267.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{267}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 78,5\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan mencapai target, menunjukkan 78,5%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan mencapai target memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”.

b. Tingkat Karyawan Bekerja Secara Maksimal

Tabel 4.36 Tingkat Karyawan Bekerja Secara Maksimal

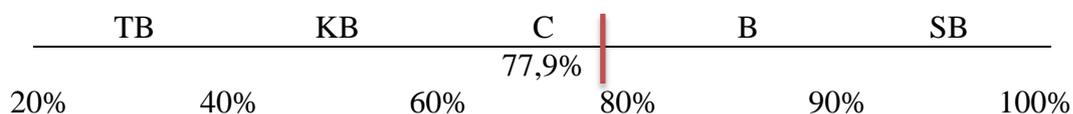
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	7
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2	2	4	3
Tidak Pernah	1			
Total		68	265	100
Total Tanggapan Responden			77,9	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 5 orang dengan persentase 7%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 2 orang dengan persentase 3%, dengan nilai skor total yaitu 265.

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{265}{5 \times 68} \times 100\% \\
 &= 77,9\%
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan bekerja secara maksimal, menunjukkan 77,9%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan bekerja secara maksimal memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”.

c. Tingkat Kemampuan Karyawan

Tabel 4.37 Tingkat Kemampuan Karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	271	100
Total Tanggapan Responden	79,7			

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

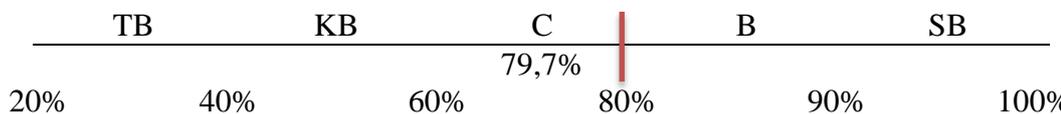
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, dengan nilai skor total yaitu 271.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{271}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 79,7\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai kemampuan karyawan, menunjukkan 79,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kemampuan karyawan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”.

d. Tingkat Pekerjaan Karyawan Sesuai Harapan

Tabel 4.38 Tingkat Pekerjaan Karyawan Sesuai Harapan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	4	20	6
Sering	4	57	228	84
Kadang-Kadang	3	6	18	9
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	268	100
Total Tanggapan Responden	78,8			

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

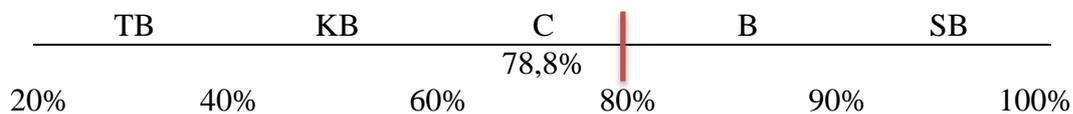
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 4 orang dengan persentase 6%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 57 orang dengan persentase 84%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 6 orang dengan persentase 9% , dengan nilai skor total yaitu 268.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{268}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 78,8\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai pekerjaan karyawan sesuai harapan, menunjukkan 78,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pekerjaan karyawan sesuai harapan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”.

e. Tingkat Kesiapan Karyawan Dalam Bertugas

Tabel 4.39 Tingkat Kesiapan Karyawan Dalam Bertugas

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	5	25	7
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	10	30	15
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	267	100
Total Tanggapan Responden			78,5	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

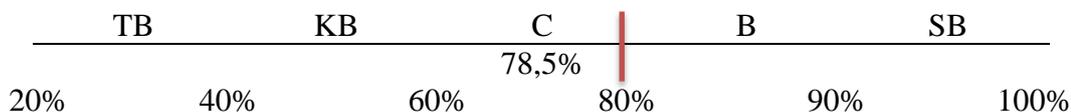
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 5 orang dengan persentase 7%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, dengan nilai skor total yaitu 267.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{267}{5 \times 68} \times 100\%$$

= 78,5%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai kesiapan karyawan dalam bertugas, menunjukkan 78,5%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kesiapan karyawan dalam bertugas memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”.

3. Tanggung Jawab

a. Tingkat Karyawan Siap Menanggung Kesalahan

Tabel 4.40 Tingkat Karyawan Siap Menanggung Kesalahan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	10	50	15
Sering	4	50	200	74
Kadang-Kadang	3	7	21	10
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	273	100
Total Tanggapan Responden			80,3	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

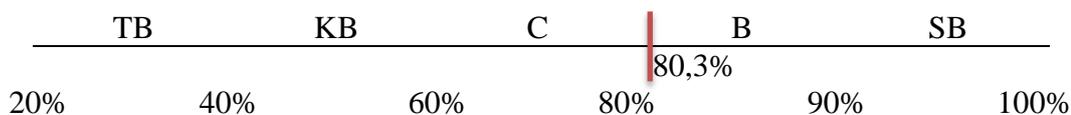
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 50 orang dengan persentase 74%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dengan nilai skor total yaitu 273.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{273}{5 \times 68} \times 100\%$$

= 80,3%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan siap menanggung kesalahan, menunjukkan 80,3%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan siap menanggung kesalahan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”.

b. Tingkat Karyawan Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan

Tabel 4.41 Tingkat Karyawan Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Yang Diberikan

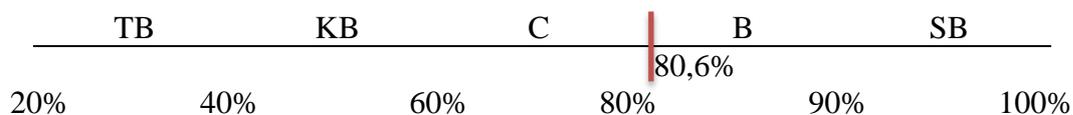
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	54	216	79
Kadang-Kadang	3	6	18	9
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden			80,6	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 54 orang dengan persentase 79%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, dengan nilai skor total yaitu 274.

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{274}{5 \times 68} \times 100\% \\
 &= 80,6\%
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, menunjukkan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”.

c. Tingkat Karyawan Memperbaiki Kesalahan

Tabel 4.42 Tingkat Karyawan Memperbaiki Kesalahan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	47	188	69
Kadang-Kadang	3	13	39	19
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	267	100
Total Tanggapan Responden			78,5	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

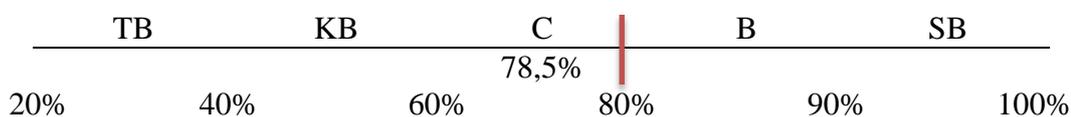
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 47 orang dengan persentase 69%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 13 orang dengan persentase 19% , dengan nilai skor total yaitu 267.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{267}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 78,5\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan memperbaiki kesalahan terhadap tugas yang diberikan, menunjukkan 78,5%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan memperbaiki kesalahan terhadap tugas yang diberikan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”.

d. Tingkat Karyawan Tidak Melemparkan Kesalahan Kepada Orang Lain

Tabel 4.43 Tingkat Karyawan Tidak Melemparkan Kesalahan Kepada Orang Lain

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	12	60	18
Sering	4	47	188	69
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden			80,6	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

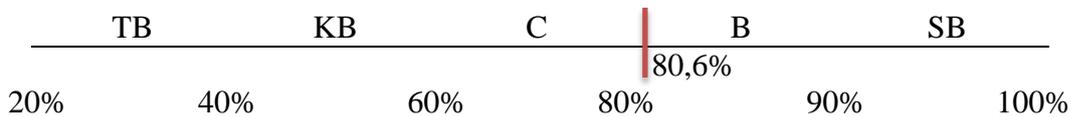
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 12 orang dengan persentase 18%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 47 orang dengan persentase 69%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dengan nilai skor total yaitu 274.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{274}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 80,6\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan tidak melemparkan kesalahan terhadap orang lain, menunjukkan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan tidak melemparkan kesalahan terhadap orang lain memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”.

e. Tingkat Bertanggung Jawab Terhadap Peralatan Kantor

Tabel 4.44 Tingkat Bertanggung Jawab Terhadap Peralatan Kantor

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	7	21	10
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	273	100
Total Tanggapan Responden			80,3	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

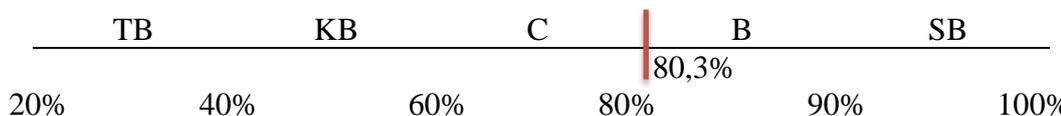
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, dengan nilai skor total yaitu 273.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{273}{5 \times 68} \times 100\%$$

= 80,3%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan bertanggung jawab terhadap peralatan, menunjukkan 80,3%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan bertanggung jawab terhadap peralatan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”.

4. Kerjasama

a. Tingkat Kesiediaan Karyawan Bekerjasama

Tabel 4.45 Tingkat Kesiediaan Karyawan Bekerjasama

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	13	65	19
Sering	4	44	176	65
Kadang-Kadang	3	11	33	16
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden			80,6	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

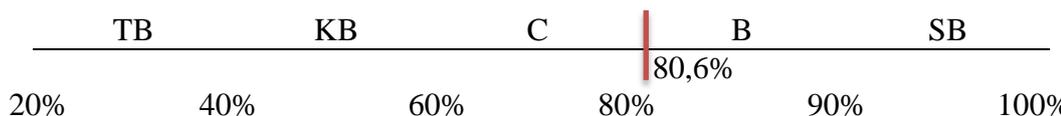
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 13 orang dengan persentase 19%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 44 orang dengan persentase 65%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 11 orang dengan persentase 16%, dengan nilai skor total yaitu 274.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{274}{5 \times 68} \times 100\%$$

= 80,6%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai kesiediaan karyawan bekerjasama, menunjukkan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kesiediaan karyawan bekerjasama memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”.

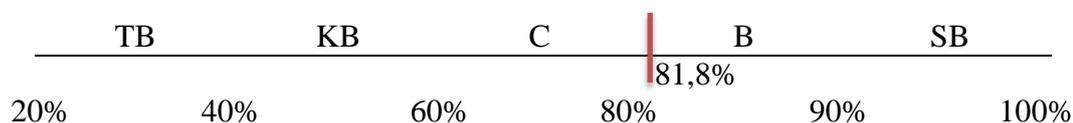
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 11 orang dengan persentase 16%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 3 orang dengan persentase 4%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dengan nilai skor total yaitu 278.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{278}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 81,8\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan berhubungan baik, menunjukkan 81,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan berhubungan baik memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”.

d. Tingkat Karyawan Menerima Perbedaan Pendapat

Tabel 4.48 Tingkat Karyawan Menerima Perbedaan Pendapat

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	54	216	79
Kadang-Kadang	3	6	18	9
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	274	100
Total Tanggapan Responden			80,6	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

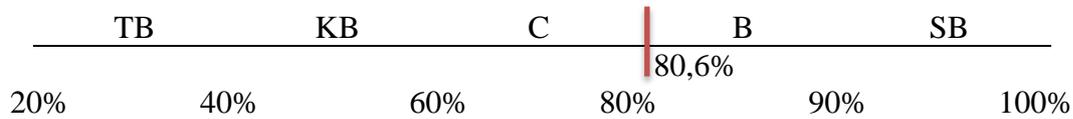
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 54 orang dengan persentase 79%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 6 orang dengan persentase 9% , dengan nilai skor total yaitu 274.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{274}{5 \times 68} \times 100\%$$

= 80,6%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan menerima perbedaan pendapat, menunjukkan 80,6%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan menerima perbedaan pendapat memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”.

e. Tingkat Karyawan Menghormati Pendapat

Tabel 4.49 Tingkat Karyawan Menghormati Pendapat

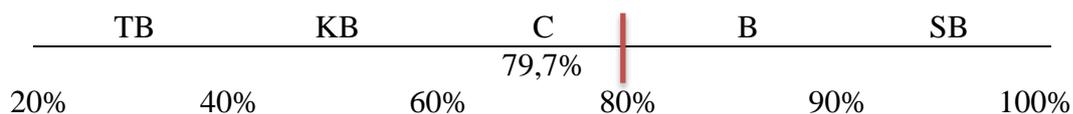
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	271	100
Total Tanggapan Responden			79,7	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, dengan nilai skor total yaitu 271.

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{271}{5 \times 68} \times 100\% \\
 &= 79,7\%
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan menghormati pendapat, menunjukkan 79,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan menghormati pendapat memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”.

5. Inisiatif

a. Tingkat Kemampuan Karyawan

Tabel 4.50 Tingkat Kemampuan Karyawan

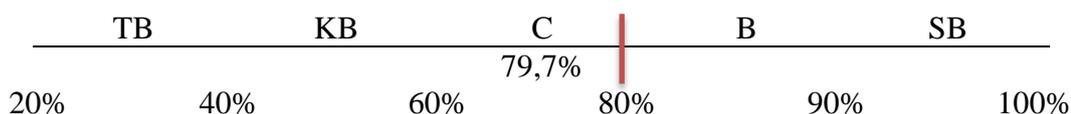
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	51	204	75
Kadang-Kadang	3	10	30	15
Jarang	2			
Tidak Pernah	1			
Total		68	269	100
Total Tanggapan Responden	79,1			

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 51 orang dengan persentase 75%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 10 orang dengan persentase 15%, dengan nilai skor total yaitu 269.

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{269}{5 \times 68} \times 100\% \\
 &= 79,1\%
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai kemampuan karyawan, menunjukkan 79.1%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat kemampuan karyawan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”.

b. Tingkat Pelatihan Karyawan

Tabel 4.51 Tingkat Pelatihan Karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	9	45	13
Sering	4	42	168	62
Kadang-Kadang	3	14	42	21
Jarang	2	3	6	4
Tidak Pernah	1			
Total		68	261	100
Total Tanggapan Responden	76,8			

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

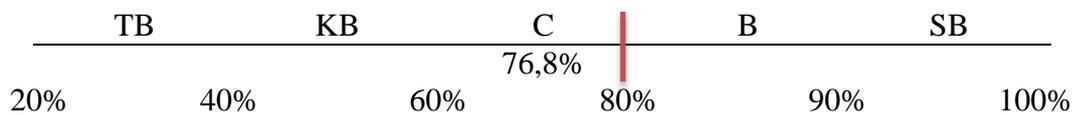
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 42 orang dengan persentase 62%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 14 orang dengan persentase 21%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 3 orang dengan persentase 4%, dengan nilai skor total yaitu 261.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{261}{5 \times 68} \times 100\%$$

$$= 76,8\%$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai pelatihan karyawan, menunjukkan 76,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat pelatihan karyawan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”.

c. Tingkat Karyawan Mencari Cara Terbaru

Tabel 4.52 Tingkat Karyawan Mencari Cara Terbaru

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	9	45	13
Sering	4	49	196	72
Kadang-Kadang	3	8	24	12
Jarang	2	2	4	3
Tidak Pernah	1			
Total		68	269	100
Total Tanggapan Responden			79,1	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

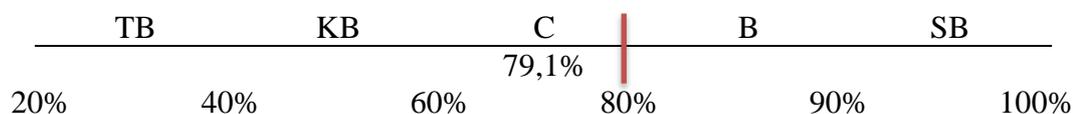
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 9 orang dengan persentase 13%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 49 orang dengan persentase 72%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 8 orang dengan persentase 12%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 2 orang dengan persentase 3%, dengan nilai skor total yaitu 269.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{261}{5 \times 68} \times 100\%$$

= 79,1%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan mencari cara terbaru, menunjukkan 79,1%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan mencari cara terbaru memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”.

d. Tingkat Prosedur Sesuai Jabatan

Tabel 4.53 Tingkat Prosedur Sesuai Jabatan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	11	55	16
Sering	4	53	212	78
Kadang-Kadang	3	3	9	4
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	278	100
Total Tanggapan Responden			81,8	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

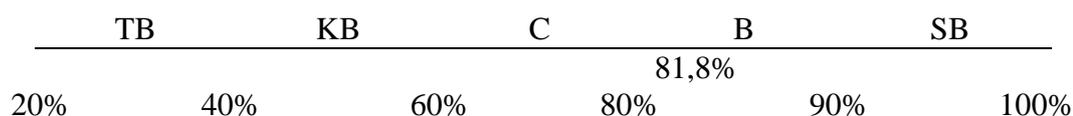
Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 11 orang dengan persentase 16%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 53 orang dengan persentase 78%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 3 orang dengan persentase 4%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dengan nilai skor total yaitu 278.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{278}{5 \times 68} \times 100\%$$

= 81,8%

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai prosedur sesuai jabatan, menunjukkan 81,8%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat prosedur sesuai jabatan memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Baik”.

e. Tingkat Mengevaluasi Hasil Pekerjaan

Tabel 4.54 Tingkat Mengevaluasi Hasil Pekerjaan

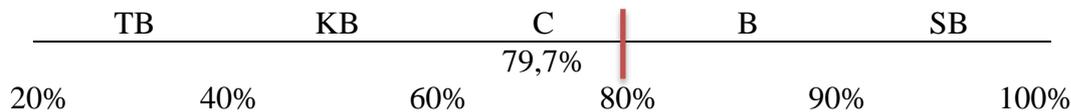
Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	Skor	Persentase %
Selalu	5	7	35	10
Sering	4	54	216	79
Kadang-Kadang	3	6	18	9
Jarang	2	1	2	1
Tidak Pernah	1			
Total		68	271	100
Total Tanggapan Responden	79,7			

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah sampel 68 orang, responden yang menjawab “selalu” sebanyak 7 orang dengan persentase 10%, responden yang menjawab “sering” sebanyak 54 orang dengan persentase 79%, responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 6 orang dengan persentase 9%, lalu responden yang menjawab “jarang” sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dengan nilai skor total yaitu 271.

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{271}{5 \times 68} \times 100\% \\
 &= 79,7\%
 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui rata-rata indeks variabel, maka secara garis kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden di atas, dapat dikatakan mengenai karyawan mengevaluasi hasil tugas, menunjukkan 79,7%. Dengan tanggapan tersebut menunjukkan bahwa tingkat karyawan mengevaluasi hasil tugas memiliki penilaian pada garis kontinum yaitu “Cukup”.

Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada Perum Perhutani BKPH Bogor Bagian Produksi Getah Pinus, maka dilakukan perhitungan dengan menentukan rata-rata skor jawaban dari pernyataan Kinerja Karyawan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tanggapan Total Responden Disiplin Kerja} &= \frac{\text{Jumlah Skor Total}}{\text{Jumlah responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{4040}{68} = 59,41\%
 \end{aligned}$$

Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai (%)	Skor rata-rata(%)	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	59,41	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Berdasarkan hasil perhitungan skor rata-rata empiric di atas menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada Perum Perhutani BKPH Bogor bagian Produksi Getah Pinus **cukup baik**.

Tabel 4.55 Hasil Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Instrumen Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata
	1. Kualitas		
1	Kualitas yang saya hasilkan sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan	82,6%	77,88%
2	Saya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan	80,0%	
3	Untuk memenuhi kualitas yang baik, saya melakukan pekerjaan dengan baik	75,9%	
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapih dan tertata	77,4%	
5	Saya melaksanakan tugas sesuai kemampuan	73,5%	
	2. Kuantitas		
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	78,5%	78,68%
2	Saya siap melakukan proses kerja dengan baik dan maksimal	77,9%	
3	Saya siap melaksanakan tugas tambahan dari perusahaan	79,7%	
4	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/keinginan perusahaan	78,8%	
5	Saya bersedia bekerja melampaui batas waktu normal (lembur)	78,5%	
	3. Tanggung jawab		
1	Saya siap menanggung konsekuensi akibat kesalahan saya sendiri	80,3%	80,3%
2	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan	80,6%	
3	Jika saya melakukan kelalaian dalam menyelesaikan tugas, saya berusaha memperbaikinya	78,5%	
4	Jika saya melakukan kesalahan, saya tidak melemparkan kesalahan saya kepada orang lain	80,6%	
5	Saya bertanggung jawab terhadap fasilitas dan alat kantor	80,3%	
	4. Kerjasama		
1	Saya bersedia bekerjasama dengan karyawan lain	80,6%	80,42%
2	Saya memberikan bantuan jika karyawan lain mengalami kesulitan	79,4%	
3	Untuk memberikan suasana yang baik di tempat kerja, saya berhubungan baik, solid, dan kompak sesama karyawan	81,8%	
4	Saya bersedia menerima keputusan bersama apabila berbeda pendapat	80,6%	
5	Saya menghormati pendapat orang lain	79,7%	
	5. Inisiatif		
1	Saya mampu melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah	79,7%	79,42%
2	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dalam mengerjakan tugas	76,8%	
3	Saya mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas	79,1%	
4	Saya menguasai prosedur sesuai jabatan saya	81,8%	
5	Saya mengevaluasi kembali pekerjaan yang baru saja saya selesaikan	79,7%	
	Rata-rata	79,29%	

Sumber: data primer, kuesioner diolah 2023

Berdasarkan data dari 68 responden, maka 79,29% menurut garis kontinum memiliki arti “Cukup” dapat dikatakan bahwa kinerja kerja karyawan bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor berkinerja cukup. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai kinerja kerja karyawan bagian produksi getah pinus dapat disimpulkan bahwa dari 5 indikator pada variabel kinerja, nilai tertinggi berada pada indikator “Kerjasama”, dengan nilai rata-rata 80,42% dengan pernyataan “Karyawan berhubungan baik dengan sesama pegawai” dengan nilai rata-rata per item sebesar 81,8%. Sedangkan skor terendah pada indikator “Kualitas”, dengan nilai rata per indikator 77,88% dengan pernyataan “Kemampuan karyawan dalam bekerja” dengan nilai rata-rata per item sebesar 73,5%.

4.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Perum Perhutani BKPH Bogor Bagian Produksi Getah Pinus

Metode-metode yang digunakan ini bertujuan untuk mencari hubungan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi Perum Perhutani BKPH Bogor. Data yang disajikan diolah menggunakan SPSS 22, Hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Uji rank spearman adalah uji untuk mengetahui ada tidaknya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor. Penulis melakukan analisis koefisien rank spearman dengan menggunakan software SPSS 16. Hasil analisis Korelasi rank spearman antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.56 Correlation Rank Spearman

Correlations

		Disiplin	Kinerja
Spearman's rho	Disiplin	1.000	.854**
	Correlation Coefficient	.	.000
	Sig. (2-tailed)		
N		68	68
	Kinerja	.854**	1.000
	Correlation Coefficient	.000	.
N		68	68

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

Berdasarkan hasil uji rank spearman diketahui nilai korelasi 0,854. Dengan mengacu pada tabel korelasi, artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor mempunyai hubungan kuat. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor.

Tabel 4.57 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Persentase	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	0,854	Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan rank spearman bahwa nilai korelasi sebesar $r = 0,854$. Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut:

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

$$KD = 0,854^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,729316 \times 100\%$$

$$KD = 72.93\%$$

Berdasarkan dari perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $KD = 72.93\%$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 72.93%, sedangkan sisanya 27.07% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar disiplin kerja.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara variabel X (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan)

$H_a : \rho > 0$, berarti terdapat hubungan positif antara variabel X (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan).

b. Menentukan t hitung

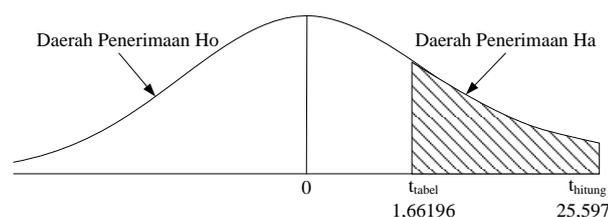
Untuk mencari t hitung, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} th &= \frac{0,854 \sqrt{68-2}}{1-0,854^2} \\ &= \frac{6,937}{0,271} \\ &= 25,597 \end{aligned}$$

c. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} diperoleh dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $68-2=66$, maka dapat diperoleh t_{tabel} 1,66196.

d. Kurva



Gambar 4.6 Kurva Uji Signifikasi

e. Nilai Hasil Kurva

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($25,597 > 1,66196$), maka H_a diterima H_o ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Getah Pinus pada Perum Perhutani BKPH Bogor.

4.4 Interpretasi Hasil

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor sebagaimana skor korelasi rank spearman sebesar 0,854. Skor korelasi rank spearman menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor.

Hasil analisis tersebut bermakna semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu hal utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan dan menjadi alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik secara perorangan ataupun kelompok.

Disiplin kerja pun mencakup kehadiran karyawan tepat waktu, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, mentaati semua peraturan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Perum Perhutani BKPH Bogor dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Hasil penelitian ini diperkuat kembali oleh penelitian yang dilakukan oleh Angga Agustian (2020) dengan hasil penelitian yaitu menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) Kijang Bogor. Di mana hasil dari analisis koefisien korelasi product moment adalah sebesar 0,417 kemudian hasil hitung $> t_{tabel}$ ($2,7525 > 2,0244$) maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian penjualan pada Koperasi Pegawai Telkom (KOPEGTEL) Kijang Bogor.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Perum Perhutani BKPH Bogor Bagian Produksi Getah Pinus, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja karyawan pada bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor berada dalam kategori “tinggi”, yaitu sebesar 80,11% berada pada rentang 60-100%. Nilai rata-rata jawaban responden terbesar dari setiap indikator yaitu pada indikator ketaatan pada peraturan kerja dengan skor rata-rata 80,52%. Sedangkan nilai skor terendah pada indikator kehadiran dengan skor rata-rata 79,00%. Dan skor empiric yang didapat sebesar 47,5 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Perum Perhutani BKPH Bogor **cukup baik**.
2. Kinerja karyawan pada bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor berada dalam Kategori “cukup” yaitu sebesar 79,29% berada pada rentang 60-100%. Nilai rata-rata jawaban responden terbesar dari setiap indikator yaitu pada indikator kerjasama dengan skor rata-rata 80,42%. Sedangkan nilai skor terendah yaitu pada indikator kualitas dengan skor rata-rata 79,29%. Dan skor empiric yang didapat sebesar 59,41 yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada Perum Perhutani BKPH Bogor **cukup baik**.
3. Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji rank spearman diketahui nilai korelasi 0,854 dan nilai signifikansi 0,000 dimana hasil tersebut kurang dari 0,05. Dengan mengacu pada tabel korelasi, artinya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor mempunyai hubungan yang sangat kuat antar disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis, maka selanjutnya penulis memberukan saran-saran yang dapat berguna mengenai analisis disiplin kerja dengan kinerja karyawan bagian produksi getah pinus Perum Perhutani BKPH Bogor, di antaranya:

1. Bagi perusahaan Perum Perhutani BKPH Bogor terutama pada bagian produksi getah pinus diharapkan untuk mengevaluasi hasil kinerja karyawan dari waktu ke waktu dengan memperbaiki apa yang menjadi kekurangan dan kelemahan termasuk kedisiplinan karyawan yang menjadi sebab akibat dalam perusahaan,

karena jika disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan pun akan menurun. Jika perusahaan bisa memperbaiki, maka perusahaan dapat berjalan lebih baik lagi dan perusahaan dapat mewujudkan visi perusahaan.

2. Bagi karyawan, sebaiknya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan kegiatan yang ada di dalam perusahaan dan karyawan pun harus mematuhi peraturan perusahaan yang berlaku dan agar selalu bekerja secara maksimal dan mentaati peraturan yang berlaku.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian hendaknya dilakukan pada berbagai perusahaan yang berbeda. Karena untuk memperoleh informasi dan dapat memberikan manfaat yang besar. Penelitian selanjutnya juga sebaiknya menggunakan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja karyawan agar dapat membandingkan variabel mana yang lebih berhubungan dengan data yang lebih banyak dan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Erlangga
- Chusminah, (2019). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* 4 (1), 503-516.
- HadayanaPujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo.
- Hasibuan, Melayu S.P, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Bumi Aksara.
- Imas, Komariyah, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne & Noe, Robert M, (2016). *Human Resource Management*.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rahman, Taufiq, (2016). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II*, Alih Bahasa
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sinambela, Litjen Poltak, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dwiwulan Juniarti
Alamat : Kp.Anyar, RT/RW 02/06, Cigudeg, Kab.Bogor
Tempat dan Tanggal lahir : Bogor, 11 Juni 1998
Umur : 25 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan : SDN Cigudeg 01
SMPN 1 Cigudeg
SMAN 1 Leuwiliang
Universitas Pakuan

Bogor, 2023
Peneliti,

(Dwiwulan Juniarti)

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Jawablah pertanyaan dengan jujur dan benar
2. Bacalah terlebih dahulu dengan cermat sebelum anda memulai memilihnya
3. Berilah tanda (✓) atau ceklis yang menurut anda jawaban paling benar
4. Mohon untuk memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak mempengaruhi pekerjaan anda
5. Pernyataan untuk pegawai menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang berarti :
 - c. Selalu (SL)
 - d. Sering (SR)
 - e. Kadang-Kadang (KK)
 - f. Jarang (J)
 - g. Tidak Pernah (TP)

IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :
 Umur :
 Jenis Kelamin : L/P
 Lama Bekerja :

Pernyataan Variabel X (Disiplin Kerja)

No.	Instrument Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
A.	Disiplin Kerja					
Frekuensi Kehadiran						
1.	Saya datang bekerja tepat waktu					
2.	Saya pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan					
3.	Saya hadir dalam bekerja setiap hari					
4.	Saya datang tepat waktu setelah istirahat					
5.	Saya berada di tempat kerja selama jam kerja					
6.	Saya menerima sanksi atas ketidakhadiran					
Tingkat Kewaspadaan Karyawan						
7.	Saya menggunakan alat kerja sesuai fungsinya					
8.	Saya berhati-hati saat bekerja					
9.	Saya merawat peralatan kerja yang digunakan					
10.	Saya memberitahu jika tidak masuk kerja					
11.	Saya akan menjaga nama baik perusahaan					
Ketaatan Pada Standar Kerja						
12.	Saya akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan					
13.	Saya akan berpakaian sesuai dengan prosedur perusahaan					
14.	Saya akan mematuhi SOP yang telah ditetapkan					
15.	Saya menyiapkan alat bantu kerja sebelum memulai pekerjaan					
16.	Saya bekerja sesuai dengan SOP perusahaan					
17.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					
Ketaatan Pada Peraturan Kerja						
18.	Saya bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang diberikan oleh perusahaan					
19.	Saya memahami dan mentaati setiap peraturan yang berlaku di perusahaan					
20.	Saya bersedia mengaplikasikan peraturan yang telah ditetapkan					
21.	Saya mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					

	dengan baik					
22.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab					
Etika Kerja						
23.	Saya menjunjung tinggi etika dalam setiap pelaksanaan kerja					
24.	Saya menghargai satu sama lain ketika bekerja					
25.	Saya memahami dan mentaati norma-norma yang terdapat pada perusahaan					
26.	Saya menjaga hubungan baik dengan karyawan lainnya					
27.	Saya bersikap ramah tamah kepada karyawan lain					

Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No.	Instrumen Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SL	SR	KK	JR	TP
B. Kinerja Karyawan						
Kualitas						
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan mengutamakan hasil pekerjaan yang bermutu					
2.	Saya memahami setiap pekerjaan yang diberikan					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai rencana kerja					
Efisiensi						
4.	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan efisien					
5.	Saya memanfaatkan waktu kerja dengan efisien					
6.	Saya bekerja dengan disiplin agar pekerjaan menjadi efisien					
Disiplin Kerja						
7.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
8.	Saya sesegera mungkin menyelesaikan pekerjaan					
9.	Saya mematuhi dan memahami peraturan kerja yang berlaku pada perusahaan					
Inisiatif						
10.	Saya mampu menemukan cara dan metode baru untuk menyelesaikan tugas tanpa arahan					
11.	Saya mengikuti pelatihan untuk memaksimalkan pelaksanaan tugas					
12.	Saya mampu melaksanakan tugas tanpa menunggu perintah					
Ketelitian						
13.	Saya mengerjakan tugas dengan teliti					
14.	Saya memeriksa ulang hasil pekerjaan saya					
15.	Saya menempatkan peralatan kerja sesuai dengan tempatnya					
Kepemimpinan						
16.	Saya peduli dengan karyawan lain					
17.	Saya mengambil keputusan yang benar terhadap tugas yang diberikan					
18.	Saya berusaha memberikan contoh yang baik kepada karyawan yang lain					
Tanggung Jawab						
19.	Saya menjalankan perintah atasan dengan baik					
20.	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sesuai wewenang perusahaan					
21.	Saya bertanggung jawab menyelesaikan tugas secara tepat waktu					
Kerjasama						
22.	Saya bersedia bekerjasama dengan karyawan lain					
23.	Saya percaya dengan karyawan lain ketika bekerjasama					
24.	Saya bersedia membantu pekerjaan anggota tim karyawan yang tidak dapat melaksanakan pekerjaan					