

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARAYWAN DI PT. PRIMA SAKTI ASIA LAWANG**

SKRIPSI



Oleh

Fakhrina Hanum

2204011100160

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2026**

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
DI PT. PRIMA SAKTI ASIA LAWANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam Memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)

Oleh

Fakhrina Hanum

220401110160

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KERJA DI PT.
PRIMA SAKTI ASIA LAWANG**

SKRIPSI

Oleh :

Fakhrina Hanum

220401110160

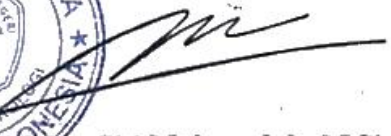
Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji Skripsi dalam Majelis
Sidang Skripsi pada tanggal *20 Desember 2025*

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Sekretaris Penguji Selly Candra Ayu, M.Si NIP. 199402172023212040		20 Desember 2025
Ketua Penguji Prof. Dr. H. Rahmat Azis, M.S NIP. 197008132001121001		20 Desember 2025
Penguji Utama Dr. Hj. Endah Kurniawati, M.Psi., Psikolog NIP 197505142000032003.		20 Desember 2025

Disahkan oleh, 23 Desember 2025



Dekan,

Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul:

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KERJA DI
PT. PRIMA SAKTI ASIA LAWANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Fakhrina Hanum

NIM : 220401110160

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Malang, 08 Januari 2026

Dosen Pembimbing



Selly Candra Ayu, M.Si

NIP. 199402172023212040

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fakhrina Hanum

NIM 220401110160

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KERJA DI PT. PRIMA SAKTI ASIA LAWANG**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi

Malang, 08 Januari 2026

Penulis



Fakhrina Hanum

NIM. 220401110160

MOTTO

“Performance is the result of discipline, commitment, and persistence.”
(*Peter F. Drucker*)

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, skripsi ini kupersembahkan kepada:

Orang Tua

Khusus untuk Ibu tercinta saya Siti Mariyam, beliau memang tidak pernah melanjutkan pendidikan hingga duduk di bangku perkuliahan, tapi beliau telah berhasil untuk mendidik dan membimbing saya dengan baik dan dengan setulus hatinya. Dan untuk nenek tercinta yang senantiasa selalu memberikan doa dan dukungan kepada saya sampai detik ini, tanpa doanya yang menggetarkan langit mungkin tidak mungkin saya berada pada titik ini.

Dosen Pembimbing

Ucapan terima kasih serta rasa hormat dari saya yang telah membimbing, mengarahkan, serta membagikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharga selama masa studi ini.

Sahabat-Sahabat Seperjuangan,

Sahabat Psikologi D angkatan 2022, Terima kasih atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan, sehingga saya masih dapat menjaga semangat untuk melanjutkan kewajiban saya sebagai mahasiswa .

Almamater tercinta,

Terima kasih sudah berkenan menerima saya untuk menjadi bagian dari keluarga besar UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Semoga karya sederhana yang jauh dari kata sempurna ini menjadi langkah awal untuk kontribusi yang lebih besar di masa depan. Aamiin.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah senantiasa saya ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga saya mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam selalu dihaturkan pada kehadiran Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa kita nantikan syafa'atnya kelak dihari akhir. Karya ini tidak akan pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, saya mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Fina Hidayati, M.A., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Selly Candra Ayu, M.Si, selaku dosen wali sekaligus pembimbing skripsi yang telah berkenan untuk membimbing saya selama penelitian ini serta memberikan pengetahuan, pengalaman dan ilmu-ilmu yang selama belum pernah saya pelajari.
5. Ibu Dr. Hj. Endah Kurniawati, M.Psi., Psikolog selaku dosen penguji sekaligus pembimbing skripsi yang telah berkenan untuk membimbing saya selama penelitian ini serta memberikan pengetahuan, pengalaman dan ilmu-ilmu yang selama belum pernah saya pelajari.
6. Bapak Prof. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si. selaku dosen penguji sekaligus pembimbing skripsi yang telah berkenan untuk membimbing saya selama penelitian ini serta memberikan pengetahuan, pengalaman dan ilmu-ilmu yang selama belum pernah saya pelajari.
7. Keluarga yang selalu memberi dukungan penuh secara materi maupun non-materi sehingga dapat menuntaskan kewajiban saya sebagai mahasiswa.
8. Seluruh civitas akademika Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan berharga saat di bangku perkuliahan.
9. PT. Prima Sakti Asia, yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, serta membantu memberikan data dan informasi yang dibutuhkan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR ISI

SKRIPSI	2
LEMBAR PERSETUJUAN	3
SKRIPSI	4
NOTA DINAS	6
SURAT PERNYATAAN	7
MOTTO	8
PERSEMBAHAN	9
DAFTAR ISI	12
DAFTAR TABEL	14
DAFTAR LAMPIRAN	15
BAB I PENDAHULUAN	16
A. Latar Belakang	21
B. Rumusan Masalah	29
C. Tujuan Penelitian	29
D. Manfaat Penelitian	29
BAB II KAJIAN TEORI	31
A. Disiplin Kerja (X)	31
1. Definisi Disiplin Kerja	31
2. Aspek Disiplin Kerja	32
3. Indikator Disiplin Kerja	33
4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	34
B. Kinerja Karyawan (Y)	36
1. Definisi Kinerja	36
2. Aspek-Aspek Kinerja	37
3. Indikator Kinerja	38
4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	38
C. Hubungan Variabel X dan Y	40
D. Kerangka Konseptual	41
E. Hipotesis	42

BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Desain Penelitian	43
B. Identifikasi Variabel	43
C. Definisi Operasional	44
D. Responden Penelitian	44
F. Validitas dan Reabilitas Instrumen.....	49
G. Teknik Analisis Data	50
3. Uji Korelasional.....	52
BAB IV	54
A. Gambaran responden penelitian	54
B. Pelaksanaan penelitian.....	54
C. Hasil Penelitian.....	55
D. Pembahasan	65
BAB V.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Absensi Ketidakhadiran Bulan Januari - Juni 2025 PT. Prima Sakti Asia	22
Tabel 1. 2 Daftar Kecelakaan Kerja bulan Januari-Juni 2025 PT Prima Sakti Asia	24
Tabel 3. 1 Skala Likert.....	47
Tabel 3. 2 Blueprint Variabel Disiplin kerja	48
Tabel 3. 3 Blueprint Variabel Kinerja	48
Tabel 3. 4 Estimasi Reliabilitas	50
Tabel 3. 5 Klasifikasi Nilai Reabilitas	50
Tabel 3. 6 Kategorisasi Data.....	52
Tabel 3. 7 Klasifikasi nilai korelasional	52
Tabel 4. 1 Uji Validitas Disiplin Kerja	55
Tabel 4. 2 Uji Validitas Kinerja Karyawan	55
Tabel 4. 3 <i>Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja</i>	56
Tabel 4. 4 <i>Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan</i>	57
Tabel 4. 5 Uji Normalitas	57
Tabel 4. 6 Uji Linearitas	58
Tabel 4. 7 Deskriptif	59
Tabel 4. 8 <i>Kategorisasi Disiplin Kerja</i>	60
Tabel 4. 9 <i>Kategorisasi Kinerja Karyawan</i>	61
Tabel 4. 10 <i>Kategorisasi Jenis Kelamin</i>	62
Tabel 4. 11 <i>Kategorisasi Divisi</i>	63
Tabel 4. 12 <i>Kategorisasi Usia</i>	64
Tabel 4. 13 <i>Kategorisasi Nilai KPI</i>	65

DAFTAR LAMPIRAN

Surat Izin Penelitian.....	75
lampiran 2 Skala I (<i>Disiplin Kerja</i>)	75
SKALA 2 (Kinerja Karyawan).....	77
Uji Reliabilitas	78
Uji Validitas.....	79
Lampiran Uji Asumsi	82
Uji Correlations.....	82
Lampiran Uji Kategori X.....	83
Lampiran Uji Descriptive Statistics	83
Lampiran Uji Kategorisasi Nilai KPI	83
Uji Kategori Masa Kerja (Contoh: 1 tahun)	84
Uji Kategori Divisi	84
Uji Kategori Jenis Kelamin	85
Uji Kategori Usia (Contoh: 20)	85
Uji Kategori Variabel Y.....	86
Hasil Jawaban Kuesioner Variabel X (Disiplin Kerja).....	86
Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Y (Kinerja Karyawan)	92
Informed Consent	97

ABSTRAK

Hanum, Fakhrina. [220401110160]. Psikologi. 2026. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Prima Sakti Asia. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing: Selly Candra Ayu, M.Si

Kata kunci : Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia, PT Prima Sakti Asia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT Prima Sakti Asia. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif korelasional dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner disiplin kerja dan kinerja karyawan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Responden penelitian berjumlah 109 karyawan yang dipilih menggunakan teknik random sampling.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0,639 dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai koefisien tersebut menunjukkan hubungan yang kuat dan searah, yang berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Prima Sakti Asia.

ABSTRACT

Hanum, Fakhрина. [220401110160]. Psychology. 2025. The Relationship between Work Discipline and Employee Performance at PT Prima Sakti Asia. Undergraduate Thesis. Faculty of Psychology, State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor: Selly Candra Ayu, M.Si

Keywords: *Work Discipline, Employee Performance, Human Resources, PT Prima Sakti Asia.*

This study aims to examine the relationship between work discipline and employee performance at PT Prima Sakti Asia. The background of this research is based on the importance of work discipline as a key factor in improving employee performance and supporting the achievement of organizational goals. Good work discipline is expected to encourage employees to work in an orderly, responsible, and effective manner in carrying out their duties.

This study employed a quantitative correlational research design. Data were collected using work discipline and employee performance questionnaires that had been tested for validity and reliability. The research subjects consisted of 110 employees selected using random sampling techniques. Data analysis was conducted using Spearman's rho correlation test due to the non-normal distribution of the data.

The results showed a positive and significant relationship between work discipline and employee performance, with a correlation coefficient of 0.639 and a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). This coefficient indicates a strong and positive relationship, meaning that higher levels of work discipline are associated with higher levels of employee performance. It can be concluded that work discipline plays an important role in improving employee performance at PT Prima Sakti Asia.

الملخص

نوم، فخرينا، ٢٢٠٤٠١١١٠١٦٠، الرقم الجام، تخصص علم النفس، سنة 2026، بعنوان العلاقة بين الانضباط الوظيفي وأداء الموظفين، رسالة جامعية مقدمة إلى كلية علم النفس، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانغ. PT Prima Sakti Asia في شركة تحت إشراف سيلي تشاندرا أيو، ماجستير في العلوم. موظفي شركة. بحث تخرّج. كلية علم النفس

المشرف: الأستاذ الدكتور علي رضاو ماجستير.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، رضا العمل، الموارد البشرية، شركة بي تي بريما ساكتي آسيا

PT Prima Sakti يهدف هذا البحث إلى معرفة مساهمة القيادة التحويلية لإدارة تنمية الموارد افي رضا الموظفين عن عملهم في شركة تستند خلفية البحث إلى أهمية أسلوب القيادة المناسب في تعزيز رضا الموظفين، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء وزيادة Asia إنتاجية الشركة. استخدم البحث منهجًا كمياً ارتباطيًا، مع جمع البيانات باستخدام مقياس القيادة التحويلية ومقياس رضا العمل، وكلاهما تم اختياره من حيث الصلاحية والثبات. شملت عينة البحث ١٢٩ موظفًا باستخدام تقنية العينة القصدية.

أظهرت نتائج تحليل البيانات وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية لإدارة الموارد البشرية ورضا الموظفين عن عملهم، مع مساهمة قوية بناءً على نتائج تحليل الانحدار البسيط. وقد ثبت أن القيادة التحويلية، التي تتميز بالتأثير المثالي، والتحفيز الإلهامي والتنشيط الفكري، والاعتبار الفردي، تلعب دورًا مهمًا في تلبية الاحتياجات الأساسية وتوقعات وطموحات الموظفين. خلص البحث إلى PT Prima Sakti Asia أنه كلما ارتفع مستوى تطبيق أسلوب القيادة التحويلية من قبل إدارة الموارد البشرية، ارتفع مستوى رضا الموظفين في شركة ويوفر هذا البحث دلالات مهمة لإدارة الموارد البشرية، وخاصة في تعزيز الولاء والإنتاجية من خلال تعزيز جوانب PT Prima Sakti Asia القيادة التحويلية.

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، رضا العمل، الموارد البشرية، شركة PT Prima Sakti

BAB I

A. Latar Belakang

PENDAHULUAN

Sektor manufaktur merupakan salah satu sektor yang mengalami perkembangan pesat saat ini. Hal ini mendorong banyak perusahaan manufaktur untuk terus berinovasi dan meningkatkan daya saing di Indonesia. Keberhasilan dalam mengembangkan sektor manufaktur tidak dapat dipisahkan dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan manufaktur (Iskandar, 2024)

PT Prima Sakti Asia adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dalam produksi komponen berbahan plastik dan logam. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1993 dengan memulai produksi komponen mesin tekstil, dan kini telah mengembangkan usahanya dengan menghasilkan lebih dari 500 jenis produk yang digunakan di berbagai sektor industri, baik pasar lokal maupun global. Sebagai salah satu perusahaan manufaktur yang berkembang di Indonesia, PT Prima Sakti Asia memberikan kontribusi penting dalam penyediaan lapangan kerja dan mendukung pertumbuhan perekonomian daerah. Perusahaan ini mempekerjakan karyawan dari berbagai yang dimana total keluruhan karyawan kurang lebih 150 orang. Berdasarkan visi menjadi perusahaan yang unggul dalam kualitas dan pelayanan, PT Prima Sakti Asia menekankan pentingnya peran sumber daya manusia dalam menjaga kualitas produk dan layanan. Oleh karena itu, penelitian mengenai disiplin kerja dan hubungannya dengan kinerja karyawan menjadi relevan untuk dilakukan pada perusahaan ini. (Sumber: *Company Profile* PT. Prima Sakti Asia, 2023)

Sebuah instansi atau organisasi terdiri dari sekelompok individu yang ditunjuk untuk melaksanakan tugas dalam rangka mewujudkan tujuan bersama yang telah ditetapkan. Agar tujuan tersebut tercapai secara efektif, diperlukan sumber daya manusia yang mampu berkontribusi dalam meningkatkan

perkembangan, baik di lingkungan kerja maupun pada dirinya sendiri. (Sumber: *Company Profile* PT. Prima Sakti Asia, 2023)

Ketika menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) yang unggul menjadi faktor penentu utama keberhasilan suatu organisasi dimana keberhasilan tersebut ditentukan oleh kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan indikator utama keberhasilan organisasi, khususnya pada perusahaan manufaktur yang menuntut ketepatan waktu, kualitas kerja, dan keselamatan kerja. Kinerja tidak hanya diukur dari pencapaian target secara kuantitatif, tetapi juga mencerminkan kualitas proses kerja, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2017). Oleh karena itu, pemahaman mengenai kondisi kinerja karyawan menjadi hal yang krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan data internal PT Prima Sakti Asia, penilaian kinerja karyawan yang diukur melalui *Key Performance Indicator* (KPI) menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berada pada kategori baik hingga sangat baik. Melalui pendekatan kuantitatif, hasil tersebut menggambarkan bahwa karyawan mampu memenuhi target kerja yang ditetapkan perusahaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun demikian, capaian kinerja yang tergolong baik secara administratif tersebut menunjukkan adanya kondisi yang berbanding terbalik dengan fenomena di lapangan. Data absensi karyawan periode Januari hingga Juni 2025 menunjukkan masih tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan pada beberapa bulan tertentu. Selain itu, data kecelakaan kerja pada periode yang sama menunjukkan masih terjadinya insiden kecelakaan kerja di berbagai divisi produksi. (Sumber: PT. Prima Sakti Asia, 2023)

Tabel 1. 1 Daftar Absensi Ketidakhadiran Bulan Januari - Juni 2025 PT. Prima Sakti Asia

Bulan	Keterangan			Terlambat masuk	Jumlah Karyawan
	Sakit	Izin	Absen		
Januari	15	39	25	40	146
Februari	16	44	31	37	148
Maret	20	9	14	39	148
April	34	51	52	67	148
Mei	22	27	32	54	147
Juni	30	41	43	65	147

Daftar absensi ketidakhadiran bulan Januari - Juni 2025 PT. Prima Sakti Asia Berdasarkan data ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan pada periode Januari hingga Juni 2025 di PT. Prima Sakti Asia menunjukkan fluktuasi yang signifikan, seperti tingginya angka ketidakhadiran pada bulan April (sakit: 34 orang, izin: 51 orang, absen: 52 orang) dan keterlambatan masuk sebanyak 67 orang. Fenomena ini mengindikasikan lemahnya disiplin kerja yang sejalan dengan definisi Hasibuan (2013) bahwa disiplin mencerminkan kesadaran sukarela dalam mematuhi peraturan. Ketidakhadiran dan keterlambatan yang tidak terkendali berpotensi mengganggu efisiensi operasional dan menghambat produktivitas. Hal ini disebabkan karena kehadiran dan ketepatan waktu merupakan indikator utama disiplin kerja dalam organisasi. Ketika karyawan sering tidak hadir atau datang terlambat, maka hal tersebut mencerminkan rendahnya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Tabel 1. 2 Daftar Kecelakaan Kerja bulan Januari-Juni 2025 PT Prima Sakti Asia

Inisial	Divisi	Tanggal	Cidera	Pelanggaran SOP
MAM	Gudang	25 Februari 2025	Jari telunjuk tangan kanan robek	Kemungkinan kurangnya pengawasan saat pelatihan mesin laser
MRI	Stamping	05-Mar-2025	Tangan, kaki lecet; dada terhantam handrem	Kecelakaan di luar area kerja (jalan umum)
AA	Spot Welding	14-Apr-2025	Jari tengah tangan kiri tersayat	Kemungkinan prosedur pengangkatan besi tidak optimal
MW	Finishing	18-Apr-2025	Pergelangan tangan kiri atas Tersayat	Kemungkinan prosedur pengangkatan besi tidak optimal
DNZ	Quality Control	22-Apr-2025	Mata kanan kemasukan gram besi	Kurangnya penggunaan APD (pelindung mata)
AE	Stamping	03-Jun-2025	Jari telunjuk & kelingking tersayat	Penanganan plat tajam tanpa perlindungan memadai
HC	Spot Welding	08-Jul-2025	Jari telunjuk tangan kiri terjepit Mesin	Kesalahan operasi pedal mesin spot welding
SD	Welding (Intern)	08-Jul-2025	Lengan dalam & dahi tersayat Gerinda	Penggunaan gerinda tanpa pengalaman memadai
RNR	Workshop	09-Jul-2025	Mata kanan tergores serpihan Gerinda	Kurangnya APD (pelindung mata) saat Menggerinda
AFA	Spot Welding	11-Jul-2025	Kuku jempol tangan kiri terkelupas	Penggunaan sarung tangan tidak sesuai untuk mesin xander
SA	Welding	15-Jul-2025	Jari kaki kiri terinjak troli pipa	Koordinasi tidak optimal saat memindahkan material berat
YDAN	Finishing	27-Jul-2025	Lengan tangan kanan melepuh akibat kimia	Prosedur keselamatan handling kimia tidak diikuti
OBH	Quality Control	30-Jul-2025	Paha atas kaki kanan tergores Gerinda	Penggunaan sarung tangan tidak sesuai dan teknik kurang aman
ASF	Finishing	19-Agu-2025	Jari telunjuk tangan kanan sobek	Penanganan produk tajam tanpa prosedur yang jelas

Kecelakaan kerja merupakan salah satu kondisi yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada aspek pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kerja. Menurut (Khoirul Insan et al., 2024), kecelakaan kerja menyebabkan terhentinya proses kerja, penurunan efektivitas kerja, serta meningkatnya waktu hilang (*lost time*) yang berdampak pada produktivitas. Menurut (Mirawati et al.) menunjukkan bahwa kecelakaan kerja berkorelasi dengan penurunan kualitas kinerja karena pekerja yang mengalami cedera tidak dapat menjalankan tugas secara optimal, baik secara fisik maupun psikologis. Selain berdampak pada individu, kecelakaan kerja juga berdampak pada kinerja

organisasi, karena terhentinya proses produksi dapat menyebabkan penurunan output produksi. Kondisi tersebut mendorong perusahaan untuk menambah atau menggantikan tenaga kerja guna menjaga kelangsungan operasional, yang pada akhirnya meningkatkan beban biaya tenaga kerja. Peningkatan biaya operasional yang tidak diimbangi dengan produktivitas yang optimal berpotensi menurunkan keuntungan perusahaan. Pada konteks PT Prima Sakti Asia, terjadinya kecelakaan kerja menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas, perpindahan beban kerja kepada karyawan lain, serta terhambatnya kelancaran proses produksi, sehingga kecelakaan kerja dapat dipahami sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan PT Prima Sakti Asia tidak dapat dipahami semata-mata sebagai peristiwa insidental, melainkan berkaitan erat dengan perilaku kerja sebelum terjadinya kecelakaan. Pelanggaran terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) yang tidak sesuai, serta kesalahan dalam pengoperasian mesin menunjukkan rendahnya kepatuhan karyawan terhadap peraturan kerja. Berdasarkan teori Hasibuan (2013), kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja merupakan aspek utama disiplin kerja. Oleh karena itu, kecelakaan kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai indikator lemahnya disiplin kerja pada aspek kepatuhan dan tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja berkaitan dengan ketelitian, ketepatan, kerapian, dan minimnya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Pada konteks PT Prima Sakti Asia, terjadinya kecelakaan kerja dan tingginya absensi karyawan berdampak langsung pada kedua aspek tersebut. Kecelakaan kerja menyebabkan terhentinya proses kerja dan menurunnya fokus serta ketelitian karyawan, sehingga kualitas hasil kerja berpotensi menurun dan risiko kesalahan meningkat. Selain itu, absensi dan keterlambatan mengurangi jam kerja efektif karyawan, yang berdampak pada penurunan kuantitas *output* produksi. Ketika target produksi tetap harus dicapai dalam waktu yang terbatas, karyawan cenderung bekerja lebih terburu-buru, yang pada akhirnya kembali memengaruhi kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, kecelakaan kerja dan absensi dapat dipahami sebagai faktor

yang memengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Mangkunegara (2017) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan mencakup aspek dapat tidaknya karyawan diandalkan dalam melaksanakan tugas, yang ditunjukkan melalui kemampuan bekerja sesuai instruksi, konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan, serta minimnya kebutuhan akan pengawasan berulang. Kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas karena pekerja yang mengalami cedera tidak dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal atau bahkan harus menghentikan aktivitas kerja sementara. Kondisi ini mengakibatkan perusahaan harus mengalihkan tugas kepada karyawan lain atau menambah tenaga kerja pengganti, sehingga efektivitas kerja menurun. Selain itu, absensi yang tinggi membuat keandalan karyawan dalam pelaksanaan tugas menjadi rendah karena pekerjaan sering tertunda atau harus diselesaikan oleh karyawan lain. Untuk jangka panjang, kondisi ini menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja, penurunan efisiensi, serta menurunnya kepercayaan perusahaan terhadap kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara konsisten. Oleh karena itu, kecelakaan kerja dan absensi berpengaruh terhadap kinerja melalui terganggunya pelaksanaan tugas dan menurunnya tingkat keandalan karyawan.

Aspek kinerja lainnya menurut Mangkunegara (2017) adalah sikap kerja karyawan terhadap pekerjaan, perusahaan, dan kerja sama dengan rekan kerja. Sikap kerja yang positif tercermin dari kemauan untuk bekerja sama, saling membantu, serta menjaga kelancaran proses kerja tim. Tingginya kecelakaan kerja dan absensi di PT. Prima Sakti Asia berdampak pada terganggunya kerja sama tim karena beban kerja menjadi tidak merata dan harus dialihkan kepada karyawan yang hadir. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan, tekanan kerja, serta penurunan semangat kerja karyawan lain, yang pada akhirnya memengaruhi sikap kerja secara keseluruhan. Selain itu, terganggunya proses produksi akibat kecelakaan kerja dan absensi menyebabkan penurunan *output* produksi, meningkatnya kebutuhan tenaga kerja tambahan, serta meningkatnya biaya operasional perusahaan. Peningkatan biaya operasional yang tidak diimbangi dengan produktivitas optimal berpotensi menurunkan keuntungan perusahaan. Sehingga, berdasarkan aspek sikap kerja dan kerja sama, kecelakaan kerja dan absensi tidak hanya memengaruhi kinerja individu, tetapi juga berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan pada tanggal 25 Juni 2025, Tingginya angka kecelakaan kerja ini tidak hanya mengancam keselamatan karyawan, tetapi juga berdampak langsung pada penurunan kinerja organisasi melalui *disrupted productivity*, biaya medis, dan potensi gangguan psikologis pada tenaga kerja. Sebagai contoh, kasus cedera berulang pada divisi *Finishing* (MW, YDAN, ASF) akibat prosedur penanganan material yang tidak optimal menunjukkan bahwa rendahnya kedisiplinan dalam menjalankan SOP dapat menciptakan inefisiensi dan hambatan dalam pencapaian target operasional. Temuan ini memperkuat relevansi penelitian skripsi mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, di mana data empiris ini membuktikan bahwa disiplin kerja yang rendah berbanding lurus dengan menurunnya produktivitas dan meningkatnya risiko operasional. Oleh karena itu, upaya perbaikan melalui penguatan budaya disiplin, pelatihan SOP yang intensif, dan pengawasan ketat terhadap kepatuhan APD menjadi urgensi strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. (PT. Prima Sakti Asia, 25 Juni 2025)

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa karyawan di PT. Prima Sakti Asia Pada tanggal 23 September 2025, mengindikasikan adanya permasalahan dalam hal kedisiplinan kerja. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa mereka masih mengalami keterlambatan hadir ke kantor dengan beragam alasan, antara lain jarak tempat tinggal yang cukup jauh, kewajiban mengantar anak ke sekolah, aktivitas berdagang di pasar sebelum berangkat kerja, serta kurang optimalnya manajemen waktu bahwa mereka masih mengalami keterlambatan hadir ke kantor dengan beragam alasan, antara lain jarak tempat tinggal yang cukup jauh, kewajiban mengantar anak ke sekolah, aktivitas berdagang di pasar sebelum berangkat kerja, serta kurang optimalnya manajemen waktu (PT. Prima Sakti Asia, 25 Juni 2025)

“Saya sering datang agak terlambat karena rumah saya cukup jauh, dan biasanya harus antar anak ke sekolah dulu. Kadang juga sempat bantu istri jualan di pasar pagi sebelum berangkat kerja. Akibatnya, pekerjaan jadi mulai agak siang dan numpuk di akhir hari.” (WA, 28 Tahun, 23 September 2025)

“Setiap pagi saya harus nganterin anak ke *daycare* dulu, terus anterin istri ke tempat kerjanya karena istri nggak bisa naik motor sendiri. Jadi kadang sampai kantor sudah lewat jam mulai kerja.” (SH, 23 September 2025).

Karyawan juga menuturkan bahwa keterlambatan tersebut berdampak pada terhambatnya proses awal pekerjaan dan menumpuknya tugas yang seharusnya dapat diselesaikan lebih cepat. Selain itu, karyawan mengungkapkan bahwa rendahnya motivasi kerja serta kebiasaan menunda penyelesaian tugas turut menjadi faktor yang menyebabkan kinerja belum optimal dan tidak sepenuhnya sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan maupun harapan pelanggan (SH, 23 September 2025).

Disiplin kerja dalam penelitian ini tidak dipahami sebagai tujuan akhir, melainkan sebagai mekanisme perilaku kerja yang berhubungan dengan bagaimana kinerja karyawan terbentuk. Kinerja karyawan merupakan hasil dari rangkaian proses kerja yang melibatkan perilaku sehari-hari karyawan dalam menggunakan waktu kerja, mematuhi prosedur, serta menjalankan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan karyawan, tetapi juga oleh konsistensi perilaku kerja yang dijalankan. (Khoirul Insan et al., 2024)

Disiplin kerja berperan sebagai faktor yang mengatur dan mengarahkan perilaku kerja karyawan agar selaras dengan tuntutan pekerjaan. Disiplin waktu memengaruhi bagaimana karyawan mengelola jam kerja sehingga berdampak pada kelancaran alur produksi dan ketepatan penyelesaian tugas. Disiplin terhadap SOP memengaruhi kualitas kerja dan keselamatan kerja, sedangkan disiplin dalam tanggung jawab memengaruhi konsistensi dan keandalan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu, disiplin kerja memengaruhi kinerja bukan semata-mata melalui hasil akhir yang dicapai, tetapi melalui cara karyawan menjalankan proses kerja sehari-hari. (Mirawati et al., n.d.)

Berdasarkan pemahaman tersebut, hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai hubungan antara perilaku kerja dan hasil kerja. Ketika disiplin kerja rendah, kinerja masih dapat terlihat baik secara kuantitatif, namun dibangun melalui proses kerja yang kurang tertib dan berisiko. Sebaliknya, disiplin kerja yang baik memungkinkan kinerja tercapai melalui proses

kerja yang lebih aman, teratur, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas dan keberlanjutan kinerja karyawan.(Mirawati et al., n.d.)

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti 22 September 2025, peneliti menemukan gambaran mengenai permasalahan yang terjadi pada kedisiplinan karyawan serta kinerja yang belum efektif atau belum maksimal. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian karyawan yang datang dan pulang tidak tepat waktu, tidak mengikuti senam pada hari Senin, serta menggunakan jam istirahat lebih lama dari ketentuan sehingga mengakibatkan kuantitas kinerja terhambat, seperti keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Permasalahan tersebut mencerminkan adanya pelanggaran terhadap peraturan perusahaan. Oleh karena itu, PT Prima Sakti Asia berupaya meningkatkan kedisiplinan karyawan dengan memberikan sanksi sebagai bentuk tindak lanjut untuk mengatasi kesalahan dan keteledoran yang berdampak pada ketepatan waktu maupun kuantitas kinerja karyawan (PT. Prima Sakti Asia, 22 September 2025).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Anwar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis & Kabupaten Ogan Komering Ulu, n.d.)pada karyawan PT. Minanga Ogan Komering Ulu, disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0.428. Hasil ini sejalan dengan temuan(Handayani & Oktapiani, 2021) yang menyatakan bahwa kedisiplinan memiliki hubungan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, dimana karyawan yang memiliki disiplin kerja akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan organisasi. Selain itu, penelitian Lisa dan Tatiyani juga mengungkapkan bahwa kombinasi antara kemampuan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 29.9% terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi *multivariate* sebesar 0.547.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wau et al., 2021) dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan*” menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil kajian tersebut menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja bukan hanya menjadi faktor pendukung, tetapi juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas serta produktivitas pegawai, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain di luar disiplin kerja yang juga berkontribusi terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Annisa & Qamarius, 2025) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang beragam terhadap kinerja karyawan di Bumi Psikologi Indonesia. Hasil penelitian menemukan bahwa sebagian bentuk disiplin yang diterapkan sejalan dengan peningkatan kinerja karyawan, namun ada pula yang tidak menunjukkan pengaruh.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rani Anwar (2020) dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu*”, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menegaskan bahwa kedisiplinan yang diterapkan karyawan dalam menaati aturan perusahaan mampu meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja. Sehingga, disiplin kerja menjadi salah satu faktor dominan yang mendorong keberhasilan kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain seperti lingkungan kerja, motivasi, dan pengembangan karier yang juga dapat memengaruhi hasil kerja.

Penelitian ini memiliki keunikan metodologis yang membedakannya dari penelitian terdahulu dalam mengukur disiplin kerja. Sementara studi sebelumnya mengandalkan hasil observasi dan wawancara sebagai data pendukung disiplin kerja, penelitian ini memperkenalkan pendekatan multidimensi dengan mengintegrasikan data absensi dan kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP) sebagai data pendukung. Data SOP diekstrak dari catatan kecelakaan kerja yang mendokumentasikan pelanggaran prosedural (Tabel 1.2),

seperti kelalaian penggunaan APD, kesalahan operasi mesin, dan ketidakpatuhan dalam penanganan material. Pendekatan ini selaras dengan teori Robbins (2013) yang menekankan tiga aspek disiplin kerja (waktu, peraturan, dan tanggung jawab), sehingga memberikan perspektif yang lebih holistik dan kontekstual. Kombinasi data kuantitatif (absensi) dan kualitatif (pelanggaran SOP) ini tidak hanya mengungkap dampak disiplin terhadap kinerja, tetapi juga mengidentifikasi akar masalah operasional yang sering terabaikan dalam penelitian konvensional. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya berkontribusi secara akademis tetapi juga menyediakan rekomendasi praktis yang terukur untuk perbaikan sistem manajemen disiplin di lingkungan organisasi.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada PT Prima Sakti Asia?
2. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PT Prima Sakti Asia?
3. Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Prima Sakti Asia?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan tingkat disiplin kerja pada PT. Prima Sakti Asia.
2. Mendeskripsikan tingkat kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Asia.
3. Menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Prima Sakti Asia

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini memberikan manfaat berupa:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memperkaya kajian teori mengenai hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, khususnya pada konteks perusahaan manufaktur. Selain itu, penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi dengan menekankan aspek disiplin kerja sebagai salah satu variabel penting yang memengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini diharapkan pula dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik serupa, terutama dengan pendekatan multidimensi yang tidak hanya mengukur kedisiplinan melalui absensi dan ketepatan waktu masuk kerja, tetapi juga

kepatuhan terhadap SOP dan peraturan perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini memberikan gambaran nyata mengenai tingkat disiplin kerja karyawan dan hubungannya dengan kinerja, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam merancang program peningkatan disiplin, seperti pelatihan kepatuhan terhadap SOP, penguatan budaya kerja, serta penerapan sistem reward dan punishment yang lebih efektif.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini mampu meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya disiplin kerja dalam menunjang kinerja, keselamatan kerja, serta pencapaian target perusahaan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih patuh terhadap peraturan kerja dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan untuk penelitian lebih lanjut dengan variabel serupa, baik di bidang disiplin kerja, kinerja, maupun faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas karyawan. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk pengembangan penelitian dengan memperluas lingkup variabel, misalnya mengaitkan disiplin kerja dengan faktor kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Disiplin Kerja (X)

1. Definisi Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan Perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi Perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit Perusahaan dalam mencapai tujuannya. Indikator yang mempengaruhi Tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya; a) tujuan dan kemampuan b) teladan pimpinan c) balas jasa d) keadilan e) waskat f) sanksi hukuman h) ketegasan i) hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2013). Disiplin kerja dapat dipahami sebagai suatu kondisi di mana karyawan mampu mengendalikan diri serta menunjukkan perilaku tertib yang mencerminkan kerjasama tim yang sesungguhnya dalam organisasi (Hartini, 2019).

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Seseorang yang berdisiplin juga memiliki kesanggupan untuk menjalankan kewajiban serta menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Lebih jauh lagi, disiplin dimaknai sebagai bentuk pelatihan, khususnya dalam pembentukan pikiran dan sikap, guna menumbuhkan pengendalian diri dan kebiasaan menaati aturan yang berlaku (Rosita et al., 2023)

Menurut Nurdin (2023) kedisiplinan merupakan suatu situasi dan keadaan yang terbentuk melalui serangkaian perilaku dan proses-proses atau sifat seseorang untuk menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan adalah kunci dari sumber dumber daya manusia demi terwujudnya target perusahaan yang maksimal. Sedangkan, Menurut Hartanti Suatu kondisi di mana karyawan bersedia menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara konkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan.

Menurut Adawiyah A, (2022) Kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan dilakukan pembinaan disiplin kerja pegawai yang baik maka semangat kerja, moral kerja, efesiensi, dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat. Dari pengetian di atas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan suatu situasi dan keadaan yang terbentuk melalui serangkaian perilaku dan proses proses atau sifat seseorang untuk menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan adalah kunci dari sumber-sumber daya manusia demi terwujudnya target perusahaan yang maksimal. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta melalui kesadaran dan kemauan karyawan untuk menaati peraturan, menjalankan kewajiban, serta menunjukkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja mencerminkan nilai-nilai kepatuhan, keteraturan, dan tanggung jawab yang menjadi dasar dalam meningkatkan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

2. Aspek Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

a. Kriteria Berdasarkan Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan.

b. Kriteria Berdasarkan Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap.

c. Kriteria Berdasarkan Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran diartikan sebagai sikap sukarela dalam mematuhi aturan tanpa adanya paksaan, sedangkan kesediaan merupakan sikap, perilaku, dan tindakan yang mencerminkan kepatuhan terhadap ketentuan organisasi. Maka dari itu, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan keteraturan, efektivitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi.

Hasibuan menjelaskan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kehadiran di tempat kerja

Kehadiran merupakan indikator dasar dalam menilai disiplin kerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja rendah cenderung menunjukkan perilaku keterlambatan atau ketidakhadiran dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kehadiran menjadi aspek penting dalam menilai konsistensi perilaku kerja.

b. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mematuhi seluruh peraturan kerja yang berlaku di perusahaan serta menghindari tindakan yang bertentangan dengan kebijakan dan ketentuan yang telah ditetapkan.

c. Kepatuhan terhadap standar kerja

Disiplin kerja juga tercermin dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan standar kerja yang telah ditentukan, serta bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan.

d. Tingkat kewaspadaan dalam bekerja

Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan bekerja dengan penuh kehati-hatian dan ketelitian, sehingga mampu meminimalkan kesalahan kerja serta menjalankan tugas secara efektif dan efisien.

e. Perilaku kerja yang etis

Disiplin kerja juga tercermin melalui perilaku kerja yang etis, yaitu sikap saling menghormati dan menjaga sopan santun dalam lingkungan kerja, karena perilaku yang tidak etis dapat mencerminkan rendahnya kedisiplinan karyawan.

4. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2013), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja seseorang di lingkungan organisasi.

a. Tujuan dan kemampuan

yaitu kesesuaian antara tujuan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan. Tujuan yang jelas, realistis, dan menantang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih disiplin. Namun, apabila tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan individu baik terlalu sulit maupun terlalu mudah maka tingkat kedisiplinan cenderung menurun. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan prinsip *the right man on the right place*, yaitu menempatkan orang yang tepat pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan juga berperan besar dalam membentuk kedisiplinan kerja. Pemimpin yang disiplin dan memberi teladan positif akan mendorong bawahannya untuk meniru perilaku tersebut. Sebaliknya, pemimpin yang tidak menunjukkan sikap disiplin akan sulit menuntut kedisiplinan dari timnya. Sehingga, perilaku pemimpin menjadi cerminan budaya

c. Faktor insentif dan kesejahteraan

Faktor insentif dan kesejahteraan turut memengaruhi kedisiplinan pegawai. Gaji dan tunjangan yang memadai dapat menumbuhkan kepuasan serta loyalitas terhadap organisasi. Apabila imbalan yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja atau tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar, maka motivasi dan kedisiplinan karyawan akan menurun. Organisasi perlu memastikan sistem kompensasi berjalan adil dan transparan agar

karyawan merasa dihargai.

d. Keadilan

Keadilan juga menjadi faktor penting dalam menciptakan disiplin kerja. Keadilan dalam pemberian penghargaan maupun hukuman akan menumbuhkan rasa percaya dan sikap positif terhadap organisasi. Setiap karyawan memiliki kebutuhan untuk diperlakukan secara setara; oleh karena itu, penerapan kebijakan yang adil dapat meningkatkan kedisiplinan serta menciptakan iklim kerja yang harmonis. Pemimpin yang mampu bersikap objektif dan tidak memihak akan membangun kepercayaan serta memperkuat komitmen karyawan terhadap peraturan dan nilai-nilai organisasi.

B. Kinerja Karyawan (Y)

1. Definisi Kinerja

Menurut Handayani kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditetapkan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Sehingga kinerja dapat dikatakan sebagai cerminan efektivitas individu dalam mencapai tujuan organisasi, yang diukur melalui kualitas, kuantitas, serta efisiensi hasil kerja yang dihasilkan.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017: 67), hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan organisasi.

Menurut Ronsumbre kinerja seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kemampuan, kemauan, dan kondisi lingkungan kerja. Kinerja mencerminkan hasil kerja atau produk yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok, baik berupa barang maupun jasa. Aspek yang mencakup kinerja meliputi mutu hasil kerja, ketelitian, kerapian, pelaksanaan tugas sesuai bidangnya, penggunaan serta perawatan peralatan, inisiatif, kreativitas, kedisiplinan, dan semangat kerja termasuk kejujuran, loyalitas, rasa kebersamaan,

tanggung jawab, dan hubungan antarpribadi. Oleh karena itu, kinerja dapat dipahami sebagai output atau hasil akhir yang dicapai oleh individu atau organisasi, baik yang bersifat kuantitatif (terukur secara materi) maupun kualitatif (bersifat nonmateri).

Kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (1993) dalam Gunyang (2018) dioperasionalkan melalui enam dimensi utama dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

- a. Kualitas (*Quality*): Tingkatan di mana hasil akhir mendekati sempurna sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan.
- b. Kuantitas (*Quantity*): Jumlah hasil yang dihasilkan, baik dalam unit kerja maupun siklus aktivitas.
- c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*): Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang diinginkan.
- d. Efektivitas (*Cost-effectiveness*): Penggunaan sumber daya organisasi untuk menaikkan keuntungan secara efektif.
- e. Kemandirian (*Need for Supervision*): Kemampuan karyawan melakukan pekerjaan tanpa banyak pengawasan.
- f. Komitmen (*Interpersonal Impact*): Tanggung jawab penuh karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan kerja dengan rekan.

Warella (2021) menambahkan dimensi perilaku dalam definisi kinerja. Dia menyatakan bahwa kinerja merupakan akumulasi perilaku dan hasil. Dapat disimpulkan, penilaian kinerja harus melihat tidak hanya hasil kerja tapi juga perilaku kerja yang dilakukan selama proses pencapaian hasil itu. Sedangkan, Warella (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, yang diukur secara kuantitatif maupun kualitatif, dan harus sesuai dengan kewenangan, tugas, serta tanggung jawab masing-masing. Kinerja di sini mengandung makna yang luas mencakup aspek output dan proses.

2. Aspek-Aspek Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam terdapat 4 aspek kinerja yaitu:

- a. Kualitas kerja, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- b. Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Dapat tidaknya diandalkan, menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan secara konsisten, mengikuti instruksi kerja, serta menyelesaikan tugas tanpa memerlukan pengawasan yang terus-menerus.
- d. Sikap, perilaku karyawan dalam menjalin hubungan kerja dengan rekan kerja serta sikapnya terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 aspek kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab.

3. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara indikator kinerja karyawan meliputi empat aspek, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap terhadap pekerjaan.

- a. Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan, mencakup ketelitian, kerapian, serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik.
- b. Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan menggambarkan tingkat produktivitas serta efisiensi karyawan.
- c. Pelaksanaan tugas menilai kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan prosedur, instruksi, dan standar yang berlaku, serta sejauh mana pekerjaan dilakukan tanpa kesalahan.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan mencerminkan kesadaran dan

komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas serta kesediaan untuk

- e. menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Keempat indikator tersebut memberikan gambaran menyeluruh mengenai kemampuan, ketepatan, dan sikap kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai menurut Mangkunegara (2017). Mangkunegara merumuskan bahwa kinerja pegawai atau sekelompok pegawai dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu kemampuan dan motivasi.

a. Faktor Kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari dua aspek, yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita yang biasanya terkait dengan pendidikan dan keahlian praktis. Kemampuan potensi adalah kapasitas psikologis individu yang memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas tertentu. Kemampuan realita merupakan kemampuan yang nyata dan telah dibuktikan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya supaya dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berasal dari sikap dan kondisi mental pegawai saat menghadapi tugas dan situasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan individu untuk berusaha dan bekerja keras mencapai tujuan kerja yang telah ditetapkan. Sikap mental yang positif dan motivasi yang tinggi menyebabkan pegawai berusaha mencapai potensi kerjanya secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk penghargaan, pengakuan, lingkungan kerja, dan kebutuhan pribadi pegawai.

Selanjutnya, Faktor-Faktor pengaruh kinerja pegawai menurut Warella (2021):

a. Faktor Kompetensi Individu

Kompetensi individu merujuk pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif.

b. Faktor Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi meliputi pengaturan yang jelas mengenai struktur kerja, penyediaan sarana dan prasarana yang dibutuhkan, pemilihan teknologi yang tepat, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman. Organisasi juga harus memastikan setiap individu memahami uraian tugas dan sasaran yang harus dicapai sehingga mereka dapat bekerja dengan fokus dan terarah.

c. Faktor Dukungan Manajemen

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajerial pimpinan dalam membangun sistem kerja yang aman, harmonis, dan kondusif. Manajemen berperan dalam mengembangkan kompetensi pegawai melalui pelatihan serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan seluruh karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal.

Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan dari faktor dalam (internal) dan luar (eksternal) organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan. Tanpa adanya dukungan internal dan eksternal yang diberikan kepada pegawai maka kinerja yang akan dihasilkan tentu tidak akan maksimal sesuai yang diharapkan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

C. Hubungan Disiplin kerja dan Kinerja karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menaati aturan, norma, dan prosedur yang berlaku di perusahaan. Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan datang tepat waktu, menggunakan jam kerja secara efektif, serta melaksanakan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan.

Sementara itu, kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017) dalam Silas (2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

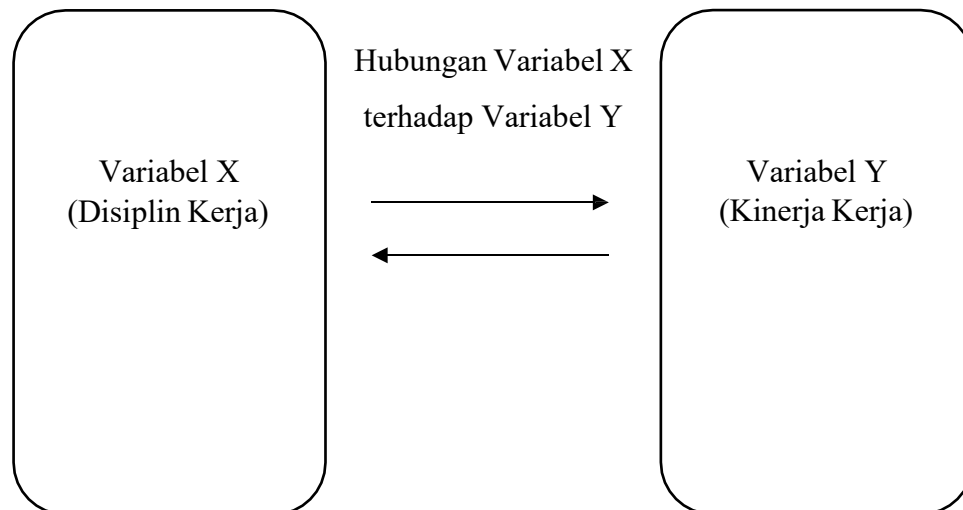
Kinerja mencerminkan seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian empiris mendukung teori tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Lisa dan Tatiyani (2018) dalam *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Monika (2025) dalam *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, yang menemukan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Penelitian (Subagyo, 2020) dalam *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Modern* juga menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja, di mana kedisiplinan berperan sebagai faktor yang meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas individu.

Temuan-temuan tersebut sejalan dengan pandangan Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu indikator keberhasilan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dapat disimpulkan, disiplin kerja yang baik mencerminkan sikap tanggung jawab, keteraturan, dan komitmen terhadap pekerjaan yang akan berdampak langsung pada peningkatan hasil kerja.

Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat dikatakan memiliki hubungan yang erat dan signifikan dengan kinerja karyawan.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ha: Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:15) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional, yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau lebih, serta seberapa kuat hubungan tersebut (Sugiyono, 2019). Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengukuran hubungan antara variabel disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) melalui data numerik yang diperoleh dari penyebaran kuesioner.

B. Identifikasi Variabel

Menurut Sugiyono (2019 : 38) menyatakan “variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Pada penelitian kali ini menggunakan dua variabel, yaitu:

1. Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2019 : 41) menyatakan bahwa, “variabel independen biasa disebut dengan variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dilihat dari pengertian diatas, dalam penilaian ini variabel independen atau variabel bebasnya adalah Disiplin kerja (X).

2. Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Sugiyono (2019 : 42) menyatakan bahwa “variabel dependen atau sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Dilihat dari pengertian diatas, maka dalam penelitian kali ini variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja karyawan (Y).

C. Definisi Operasional

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada sikap dan perilaku karyawan dalam menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan hadir tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, serta menunjukkan rasa tanggung jawab dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Adapun aspek-aspek disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Hasibuan (2013), yang terdiri atas tiga aspek utama, yaitu Disiplin norma, Kepatuhan (ketaatan), dan disiplin tanggung jawab.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak tugas yang diselesaikan (kuantitas), tetapi juga dari kualitas pekerjaan, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap terhadap hasil kerja. Adapun aspek-aspek kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Mangkunegara (2019:75), yang terdiri atas empat dimensi utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan, dan sikap terhadap pekerjaan.

D. Responden Penelitian

Menurut Sugiyono (2023), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau responden yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Prima Sakti Asia yang berjumlah 150 orang. Populasi tersebut dipilih karena memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2023), teknik ini dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara acak, tanpa memperhatikan strata atau tingkatan tertentu dalam populasi. Setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Penggunaan teknik ini bertujuan untuk memperoleh sampel yang representatif, menghindari bias peneliti, serta memberikan peluang yang adil bagi setiap individu dalam populasi untuk menjadi responden.

Sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2023). Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel apabila jumlah populasi diketahui, dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan (error tolerance) tertentu.

Adapun rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = taraf kesalahan (error) sebesar 0,05 (5%)

Berdasarkan perhitungan rumus diatas, maka besar jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{1 + (0,05)^2}$$

$$= 109 \text{ orang}$$

Dapat disimpulkan, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 109 karyawan yang dipilih secara acak dari populasi karyawan PT. Prima Sakti Asia.

E. Teknik Pengambilan Data

Sugiyono (2019) mengungkapkan bahwa dalam penelitian diperlukan data yang objektif, yang mana data yang objektif berdasarkan pengumpulan data yang tepat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, sebagaimana berikut:

1. Skala (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data menggunakan skala (kuesioner) merupakan metode yang digunakan dengan menyebarkan pertanyaan dan pernyataan kepada responden atau responden Sugiyono (2019). Kuesioner merupakan salah satu teknik yang sering kali digunakan oleh banyak peneliti dalam pengumpulan data, disisi lain memudahkan dalam pengambilan data bisa dilakukan dengan cepat, kuesioner juga bisa melalui secara jaringan menggunakan fitur-fitur yang telah tersedia di internet seperti *Google Form*. Apabila, peneliti memahami item- item yang terdapat dalam kuesioner, yang telah di uji sebelumnya, sehingga responden nantinya dapat memahami setiap pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

Jenis kuesioner yang digunakan oleh peneliti adalah skala yang berskala likert, yang mana tujuan dalam penggunaan jenis kuesioner

tersebut adalah .mengukur sikap yang terdapat dalam setiap responden yang terdapat dalam penelitian dengan pernyataan tertutup (Sugiyono 2019). Skala likert terdiri dari empat pernyataan yang sesuai kondisi responden, dan juga terdapat pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. *Favorabel* merupakan pernyataan yang bersifat positif, sedangkan *unfavorable* merupakan daftar pernyataan yang bersifat negatif.

Adapun teknik penilaian yang terdapat dalam skala likert, terdapat pada item yang bersifat *favorable* (mendukung pada objek sikap) dan item yang bersifat *unfavorable* (tidak mendukung pada objek sikap) dengan disediakan beberapa pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh karyawan, seperti Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Kurang Setuju (KS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

Tabel 3. 1 Skala Likert

Klasifikasi	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (STS)	1

Tabel 3. 2 Blueprint Variabel Disiplin kerja

No	Aspek	No item	Jumlah
1	Kepatuhan	1,8,9,11,12	6
2	Tanggung jawab	3,4,2	3
3	Norma	5,6,7	4
Jumlah			12

Tabel 3. 3 *Blueprint* Variabel Kinerja

No	Aspek	No item	Jumlah
1	Kualitas pekerjaan	1,2,3	3
2	Kuantitas pekerja	4,5	2
3	Dapat tidaknya diandalkan	6,7	2
4	Sikap	8,9	2
Jumlah			9

F. Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Validitas

Validitas mengacu pada kemampuan suatu alat ukur atau instrumen untuk secara tepat mengukur variabel yang telah ditentukan. Uji validitas dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen yang digunakan mampu mengukur aspek yang relevan sesuai dengan tujuan penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur aspek yang diteliti dengan akurat. Selain itu, uji validitas juga berfungsi memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar mencerminkan fenomena yang ingin diteliti dan menghasilkan informasi yang dapat diandalkan. (Sugiyono, 2019).

Instrumen yang telah melalui proses pengujian dan dinyatakan valid selanjutnya dapat digunakan untuk mengumpulkan data. Guna menguji validitas dari alat ukur, maka dapat menggunakan media analisis instrumen seperti *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 26.

2. Reabilitas

Reliabilitas berfungsi untuk menilai sejauh mana suatu alat ukur dapat digunakan dalam pengumpulan data sekaligus menghasilkan hasil yang konsisten. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's alpha*-nya lebih dari 0,6. Sesuai dengan pemenuhan kriteria tersebut, alat ukur tersebut layak digunakan dalam penelitian (Sugiyono, 2019).

Tabel 3. 4 Estimasi Reliabilitas

No	Skala	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja	0.734	Memenuhi Kriteria
2.	Kinerja Karyawan	0.833	Memenuhi Kriteria

Tabel 3. 5 Klasifikasi Nilai Reabilitas

Interval Koefisien	Interpretasi
0,00-0,20	Sangat lemah
0,21-0,40	Lemah
0,41-0,60	Cukup
0,61-0,80	Tinggi
0,81-1,00	Sangat tinggi

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilihat dari nilai signifikansi yang dihasilkan oleh data. Apabila nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka distribusi data dapat dinyatakan normal. Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah distribusi data yang diuji telah memenuhi asumsi normalitas. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26.00, melalui metode Kolmogorov-Smirnov karena jumlah responden lebih dari 50 orang. Hasil uji normalitas ditentukan berdasarkan nilai signifikansi data jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka distribusi data dianggap normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menilai apakah data yang diperoleh menunjukkan pola linier. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linier antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji linieritas dianggap terpenuhi jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Pengujian dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.00.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk menjelaskan karakteristik responden dalam penelitian. Tujuannya adalah memberikan gambaran menyeluruh mengenai data yang telah dikumpulkan. Teknik ini digunakan untuk menilai setiap variabel dengan menghasilkan skor berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden. Data mentah yang diperoleh selanjutnya akan diproses melalui beberapa tahap, yaitu:

Mean

Rumus dalam mencari mean adalah

$$M = \frac{1}{2} (X_{Max} + X_{Min})$$

Keterangan:

X_M : Skor tertinggi item X_M : Skor terendah item

Standar Deviasi

Rumus dalam mencari standar deviasi adalah

$$SD = \frac{1}{2} (i_{Max} - i_{Min})$$

Keterangan:

X_M : Skor tertinggi item X_M : Skor terendah item

Kategorisasi Data

Untuk pengkategorian data dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Kategorisasi Data

No.	Kategori	Interpretasi
1	Tinggi	$X > (M + 1.SD)$
2	Sedang	$X > (M + 1.SD)$
3	Rendah	$X < (M - 1.SD)$

Keterangan :

X : *Raw Score Scale*

M : *Mean*

SD : Standar Deviasi

3. Uji Korelasional

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis korelasi Pearson dilakukan untuk melihat apakah hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif atau negatif serta seberapa kuat hubungan tersebut. Uji Korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel dependen dan independen. Jika nilai korelasi bernilai positif, maka hubungan antara variabel X dan Y bersifat searah (semakin besar X maka semakin besar Y). Sebaliknya, jika bernilai negatif, maka hubungan antara variabel X dan Y bersifat berlawanan arah (semakin besar X maka Y semakin kecil). Untuk tingkat keeratan dapat dideskripsikan, seperti tabel berikut (Sugiyono, 2011):

Tabel 3. 7 Klasifikasi nilai korelasional

Interval Koefisien	Keeratan Korelasi
0,00-0,20	Sangat lemah
0,21-0,40	Lemah
0,41-0,70	Sedang
0,71-0,90	Kuat
0,91-0,199	Sangat Kuat
1	Korelasi sempurna

$$\frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{(n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2)(n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2)}}$$

Dimana :

r_{xy} = korelasi antara x dengan y

x_i = nilai x ke- i

y_i = nilai y ke- i

n = banyaknya nilai

BAB IV

HASIL & PEMBAHASAN

A. Gambaran responden penelitian

PT Prima Sakti Asia merupakan salah satu perusahaan yang terletak di Singosari, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Bermula dari 1993 dengan total 150 karyawan, Prima Sakti Asia merupakan perusahaan manufaktur yang berpengalaman dibidang produksi plastik dan logam. Beroperasi dengan sistem *job order*, perusahaan ini telah berhasil memproduksi 500+ macam produk dan dipercayai oleh perusahaan nasional maupun internasional. Berawal dari 1 mesin saja, Prima Sakti Asia terus bertumbuh mengikuti zaman bersama dengan partner bisnisnya dan pada penelitian ini, peneliti mengambil seluruh karyawan sebagai populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 150 karyawan serta sampel berjumlah 109 karyawan.

B. Pelaksanaan penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yang di dalamnya terdapat 21 butir pernyataan yang mencakup 2 variabel yang diteliti yaitu variabel independen (Disiplin kerja) dan variabel dependen (Kinerja karyawan). Responden penelitian berjumlah 109 karyawan PT Prima Sakti Asia sesuai dengan teknik pengambilan sampel yang dipakai *Simple Random Sampling* dengan cara pengambilan sampel secara acak, tanpa memperhatikan strata atau tingkatan tertentu dalam populasi

Penelitian ini dilaksanakan 29-12-2025 s.d 31-12-2025 dengan meminta izin serta bantuan untuk pengambilan data pada Staff HRGA PT Prima Sakti Asia. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan akan diuraikan secara terperinci untuk setiap variabelnya. Analisis variabel dilakukan dengan menggunakan data kuantitatif yaitu data yang diwakili oleh angka atau skor yang kemudian diinterpretasikan.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 4. 1 Uji Validitas Disiplin Kerja

ITEM	R Hitung	R Tabel	Keterangan
V1	.749	0,05	Valid
V2	.749	0,05	Valid
V3	.768	0,05	Valid
V4	.756	0,05	Valid
V5	.736	0,05	Valid
V6	.805	0,05	Valid
V7	.802	0,05	Valid
V8	.795	0,05	Valid
V9	.847	0,05	Valid
V10	.737	0,05	Valid
V11	.789	0,05	Valid
V12	.843	0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja yang terdiri dari V1 sampai V12 memiliki nilai *r hitung* yang lebih besar dari *r tabel* sebesar 0,05. Dengan demikian, seluruh item pernyataan tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel Disiplin Kerja secara tepat, sehingga layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 2 Uji Validitas Kinerja Karyawan

ITEM	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	.819	0,05	Valid
X2	.819	0,05	Valid
X3	.844	0,05	Valid
X4	.802	0,05	Valid
X5	.775	0,05	Valid
X6	.806	0,05	Valid
X7	.849	0,05	Valid
X8	.832	0,05	Valid
X9	.798	0,05	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.2, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan yang terdiri dari X1 sampai X9 memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel yang diuji dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r_{hitung} pada setiap item yang lebih besar dari r_{tabel} (0,05). Maka dari itu, seluruh item kuesioner layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau kestabilan dari waktu ke waktu (Gzohali, 2021).

Tabel 4. 3 Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Disiplin Kerja	
Cronbach's Alpha	N of Items
.977	12

Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,977 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 12 item. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen variabel disiplin kerja memiliki tingkat reliabilitas yang

sangat tinggi, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 4. 4 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Kinerja Karyawan	
Cronbach's Alpha	N of Items
.970	9

Hasil uji reliabilitas pada variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,970 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 9 item. Nilai *Cronbach's Alpha* tersebut juga berada di atas batas minimum yang disyaratkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel kinerja karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N	N	93
Normal Parameters ^{a,b}	Normal Parameters ^{a,b}	.0000000
Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	1.40832511
Most Extreme Differences	Most Extreme Differences	.133
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.063
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig 99% Confidence	

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data variabel Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) normal. Pengujian ini menggunakan aplikasi statistik dengan metode uji one-sample *Kolmogorov-Smirnov*. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$, sebaran data dianggap normal. Jika nilai signifikansinya $< 0,05$ distribusi data dianggap tidak normal.

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,063. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga memenuhi kriteria normalitas.

b. Uji Lineritas

Tabel 4. 6 Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)	37.951	6	6.325	5.606	.000
	Linearity	24.400	1	24.400	21.625	.000
	Deviation from Linearity	13.551	5	2.710	2.402	.062
Within Grops		97.038	86	1.128		
Total		134.989	92			

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi Deviation from Linearity sebesar 0,062 ($> 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan bersifat linear.

Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	SD
Disiplin	16.00	59.00	49.4091	11.77098
Kinerja	11.00	43.00	36.6727	8.88676

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan gambaran umum mengenai variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada responden penelitian.

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai minimum sebesar 16,00 dan nilai maksimum sebesar 59,00. Nilai rata-rata (*mean*) yang diperoleh adalah 49,4091 dengan standar deviasi sebesar 11,77098. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa secara umum tingkat disiplin kerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Standar deviasi yang relatif lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa data disiplin kerja responden cukup homogen atau tidak terlalu menyebar jauh dari nilai rata-rata.

Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai minimum sebesar 11,00 dan nilai maksimum sebesar 43,00. Nilai rata-rata (*mean*) sebesar 36,6727 dengan standar deviasi 8,88676. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan berada pada kategori baik. Nilai standar deviasi yang lebih kecil dari nilai mean menunjukkan bahwa jawaban responden terkait kinerja karyawan relatif merata dan tidak menunjukkan variasi yang terlalu besar.

Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif ini memberikan gambaran bahwa responden memiliki tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan yang cenderung baik, sehingga data layak untuk dilanjutkan pada analisis berikutnya guna mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4. 8 *Kategorisasi Disiplin Kerja*

	Frecuency	Valid Percent	Cumulative
X	1.00	11.8	11.8
Y	97	88.2	100.0
Total	110	100.0	100.0

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil kategorisasi variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa dari total 110 responden, sebagian besar responden berada pada kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh jumlah responden pada kategori Y

Sementara itu, responden yang berada pada kategori rendah (kategori 1,00) berjumlah 13 orang atau sebesar 11,8%. Persentase kumulatif menunjukkan bahwa seluruh responden telah terwakili dalam dua kategori tersebut.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat disiplin kerja karyawan dalam penelitian ini tergolong tinggi, karena mayoritas responden memiliki tingkat disiplin kerja yang baik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa karyawan telah mematuhi peraturan, prosedur kerja, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4. 9 *Kategorisasi Kinerja Karyawan*

	<i>Frequency</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
X	13	11.8	Cumulative Percent
Y	97	88.2	11.8
Total	110	100.0	100.0

Berdasarkan Tabel 4.9 Kategorisasi Kinerja Karyawan, diketahui bahwa dari total 110 responden yang diteliti, sebanyak 13 karyawan atau 11,8% berada pada kategori 1.00, sedangkan 97 karyawan atau 88,2% berada pada kategori 2.00. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan termasuk dalam kategori 2.00, sementara hanya sebagian kecil yang berada pada kategori 1.00. Persentase yang sama antara *percent* dan *valid percent* menandakan tidak adanya data yang hilang dalam penelitian ini, dan nilai *cumulative percent* yang mencapai 100% menunjukkan bahwa seluruh responden telah terakumulasi dalam dua kategori tersebut. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara umum didominasi oleh kategori 2.00, yang mencerminkan kondisi kinerja karyawan yang relatif lebih baik sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam penelitian.

Tabel 4. 10 Kategorisasi Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Mean	N
Laki-Laki	53.7838	74
Perempuan	53.4737	19

Berdasarkan Tabel 4.10 Kategorisasi Jenis Kelamin, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 74 orang, sedangkan responden perempuan berjumlah 19 orang. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) skor disiplin kerja karyawan laki-laki sebesar 53,7838, sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan perempuan yang memiliki nilai mean sebesar 53,4737. Hal ini mengindikasikan bahwa secara deskriptif tingkat disiplin kerja karyawan laki-laki cenderung lebih tinggi dibandingkan karyawan perempuan. Namun demikian, perbedaan nilai rata-rata tersebut relatif kecil

dan perlu dicermati dengan hati-hati, mengingat jumlah responden laki-laki jauh lebih banyak dibandingkan responden perempuan. Ketidakseimbangan jumlah responden antar kelompok jenis kelamin ini berpotensi menimbulkan bias dalam interpretasi hasil, sehingga perbedaan tingkat disiplin kerja yang terlihat belum tentu sepenuhnya mencerminkan perbedaan yang nyata antara karyawan laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, hasil ini sebaiknya dipahami sebagai gambaran deskriptif semata dan perlu didukung dengan analisis statistik lanjutan untuk memastikan apakah perbedaan tersebut bersifat signifikan

Tabel 4. 11 *Kategorisasi Divisi*

Divisi	Mean	N	Std. Deviasi
Maintenance	54,25	4	1,258
Spot Welding	53,71	7	1,799
Welding	53,57	7	1,902
Assembling	52,33	6	1,862
Plastik	53,80	5	447
Workshop	54,00	7	1,291
Stamping	54,00	3	1,000
Finishing	54,20	5	1,304
QC	53,40	5	1,817
PPIC	54,50	8	1,309
HCGA	53,00	4	2,449
FAT	53,92	13	1,320
U-Bend	53,43	7	1,902
Purchasing	53,67	12	1,670
Total	53,72	93	1,556

Berdasarkan Tabel 4.11 Kategorisasi Divisi, diketahui bahwa responden penelitian tersebar pada berbagai divisi dengan jumlah dan tingkat disiplin kerja yang bervariasi. Divisi dengan jumlah responden paling banyak adalah divisi FAT, yaitu sebanyak 13 orang, diikuti oleh divisi Purchasing sebanyak 12 orang dan divisi PPIC sebanyak 8 orang. Sementara itu, beberapa divisi memiliki jumlah responden yang relatif sedikit, seperti divisi Stamping dengan 3 orang, Maintenance dan HCGA masing-masing sebanyak 4 orang. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai rata-rata (mean) disiplin kerja tertinggi terdapat pada divisi PPIC sebesar 54,50, diikuti oleh divisi Maintenance sebesar 54,25 dan divisi Finishing sebesar 54,20. Adapun nilai rata-rata terendah terdapat pada divisi Assembling sebesar 52,33. Perbedaan nilai rata-rata antar divisi ini menunjukkan adanya variasi tingkat disiplin kerja karyawan pada masing-masing divisi. Namun demikian, interpretasi hasil ini perlu dilakukan secara hati-hati mengingat jumlah responden pada setiap divisi tidak seimbang. Divisi dengan jumlah responden yang lebih banyak berpotensi memberikan gambaran yang lebih stabil, sedangkan divisi dengan jumlah responden yang sedikit dapat menyebabkan nilai rata-rata menjadi kurang representatif. Oleh karena itu, hasil ini bersifat deskriptif dan menggambarkan kecenderungan umum tingkat disiplin kerja berdasarkan divisi, serta masih memerlukan analisis lanjutan untuk memastikan adanya perbedaan yang signifikan secara statistik antar divisi.

Tabel 4. 12 *Kategorisasi Usia*

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20.00	1	.9	.9	.9
22.00	1	.9	.9	1.8
23.00	1	.9	.9	2.7
30.00	20	18.2	18.2	20.9
32.00	22	20.0	20.0	40.9
34.00	20	18.2	18.2	59.1
36.00	17	15.5	15.5	74.5
38.00	17	15.5	15.5	90.0
40.00	11	10.0	10.0	100.0
Total	110	100.0	100.0	100.0

Berdasarkan Tabel 4.12 Kategorisasi Usia, diketahui bahwa dari total 110 responden, mayoritas karyawan berada pada rentang usia 30–38 tahun. Usia 32 tahun merupakan kelompok terbanyak dengan 22 responden (20,0%), diikuti usia 30 tahun dan 34 tahun yang masing-masing berjumlah 20 responden (18,2%). Selanjutnya, usia 36 tahun dan 38 tahun masing-masing sebanyak 17 responden (15,5%), sedangkan usia 40 tahun berjumlah 11 responden (10,0%). Sementara itu, karyawan dengan usia 20, 22, dan 23 tahun memiliki jumlah paling sedikit, masing-masing hanya 1 responden (0,9%). Hasil ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan usia produktif

Tabel 4. 13 *Kategorisasi Nilai KPI*

Kategori	F	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	1	.9	.9	.9
Baik	37	33.6	33.6	34.5
Sangat baik	72	65.5	65.5	100.0
Total	110	100.0	100.0	100.0

Berdasarkan Tabel 4.13 Kategorisasi, diketahui bahwa dari total 110 responden, sebanyak 72 responden (65,5%) berada pada kategori sangat baik, 37 responden (33,6%) berada pada kategori baik, dan hanya 1 responden (0,9%) berada pada kategori sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki penilaian pada kategori sangat baik, diikuti oleh kategori baik, sementara kategori sedang hanya mencakup sebagian kecil responden. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa kondisi yang diukur dalam penelitian ini secara umum berada pada kategori baik hingga sangat baik, dengan dominasi kategori sangat baik.

Tabel 4. 14 *Kategorisasi Masa Kerja*

	Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang dari 1 tahun	52	47.3	47.3
Lebih dari 1 tahun	58	52.7	100.0

Berdasarkan tabel kategorisasi masa kerja, diketahui bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 52 orang atau sebesar 47,3%, sedangkan responden dengan masa kerja lebih dari 1 tahun berjumlah 58 orang atau sebesar 52,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup, sehingga cenderung lebih memahami peraturan, prosedur kerja, serta budaya organisasi di perusahaan. Dengan demikian, masa kerja yang lebih lama berpotensi mendukung terbentuknya sikap disiplin kerja yang lebih baik,

Tabel 4. 15 *Faktor Pembentuk Utama Variabel Disiplin Kerja*

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Norma	1336	4988	27%
Kepatuhan	2266	4988	45%
Tanggung Jawab	1386	4988	28%

Faktor utama pembentuk variabel Disiplin Kerja berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

- a) Norma $= \frac{1336}{4988} = 0,27$
- b) Kepatuhan $= \frac{2266}{4988} = 0,45$
- c) Tanggung Jawab $= \frac{1386}{4988} = 0,28$

Berdasarkan Tabel 4.15, aspek yang paling dominan dalam membentuk variabel Disiplin Kerja adalah Kepatuhan dengan kontribusi sebesar 45%, dibandingkan dengan Norma (27%) dan Tanggung Jawab (28%). Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, prosedur kerja, serta instruksi atasan merupakan faktor utama yang merepresentasikan tingkat disiplin kerja karyawan.

Tingginya persentase aspek kepatuhan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan sangat berkaitan dengan sejauh mana mereka menaati aturan organisasi, datang tepat waktu, mengikuti standar operasional prosedur (SOP), serta menjalankan tugas sesuai kebijakan perusahaan. Semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan, maka semakin terstruktur dan konsisten perilaku kerja yang ditampilkan, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian target dan kualitas hasil kerja.

Sementara itu, aspek Tanggung Jawab (28%) dan Norma (27%) juga berperan dalam membentuk disiplin kerja, namun kontribusinya lebih kecil dibandingkan kepatuhan. Artinya, meskipun kesadaran terhadap norma dan rasa tanggung jawab penting, faktor yang paling kuat dalam mendukung hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah kepatuhan terhadap aturan kerja yang berlaku.

D. Pembahasan

1. Pembahasan Tingkat Disiplin Kerja Karyawan

Hasil statistik deskriptif variabel disiplin kerja menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 49,4091, dengan nilai minimum 16,00, nilai maksimum 59,00, dan standar deviasi sebesar 11,77098. Nilai rata-rata tersebut mengindikasikan bahwa secara umum tingkat disiplin kerja karyawan PT Prima Sakti Asia berada pada kategori cukup tinggi, yang tercermin dari kesadaran karyawan dalam menaati peraturan, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Nilai standar deviasi yang relatif lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan cenderung homogen, sehingga perbedaan kedisiplinan antar karyawan tidak terlalu mencolok. Namun, adanya nilai minimum yang cukup rendah mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang belum optimal, sejalan dengan temuan observasi lapangan terkait pelanggaran jam kerja dan ketentuan perusahaan (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan hasil uji kategorisasi, diketahui bahwa mayoritas karyawan memiliki disiplin kerja tinggi yaitu seban Berdasarkan hasil uji kategorisasi masa kerja, diketahui bahwa dari total 110 responden, sebanyak 58 responden (52,7%) memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun, sedangkan 52 responden (47,3%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Hasil ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan relatif seimbang antara karyawan baru dan karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih lama. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lamanya masa kerja, tetapi juga oleh sistem kerja dan pengawasan yang diterapkan perusahaan. Selain itu, berdasarkan hasil uji kategorisasi jenis kelamin, mayoritas responden adalah karyawan laki-laki sebanyak 86 responden (78,2%), sedangkan karyawan perempuan berjumlah 24 responden (21,8%). Dominasi karyawan laki-laki ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan pada sektor industri manufaktur yang menuntut aktivitas fisik dan ketelitian

operasional, sehingga faktor jenis kelamin dan masa kerja perlu diperhatikan dalam penerapan disiplin kerja dan pengelolaan kinerja karyawan, khususnya terkait keselamatan kerja dan kepatuhan terhadap prosedur.

Temuan penelitian ini mendukung teori disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013), bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan. Tingkat disiplin kerja yang cukup tinggi pada karyawan PT Prima Sakti Asia dapat menjadi modal penting bagi perusahaan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, meskipun tetap diperlukan pengawasan dan pembinaan secara berkelanjutan. Penelitian terdahulu pada sektor industri manufaktur yang dilakukan oleh (Wau et al., 2021) menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan umumnya berada pada kategori tinggi, yang dipengaruhi oleh keberadaan standar operasional prosedur dan sistem pengawasan kerja. Namun demikian, penelitian tersebut juga menemukan bahwa kecelakaan kerja dan pelanggaran prosedur masih sering terjadi meskipun disiplin kerja dinilai baik. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian, di mana disiplin kerja karyawan tergolong tinggi, tetapi fenomena kecelakaan kerja dan absensi tetap ditemukan.

Implikasi penelitian ini di dunia nyata menunjukkan bahwa tingginya disiplin kerja dan nilai kinerja karyawan secara administratif belum tentu menjamin terciptanya perilaku kerja yang aman dan tertib di lapangan. Pada penerapannya, perusahaan perlu menyadari bahwa penilaian disiplin kerja dan kinerja yang hanya berfokus pada hasil formal dapat mengabaikan risiko perilaku kerja berbahaya, seperti kelalaian terhadap prosedur keselamatan dan ketidakhadiran kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mengimplikasikan perlunya penerapan disiplin kerja yang lebih berbasis perilaku, misalnya melalui pengawasan langsung di area kerja, penegakan standar keselamatan secara konsisten, serta evaluasi kinerja yang tidak hanya menilai *output* kerja, tetapi juga proses kerja. Berdasarkan penerapan tersebut, perusahaan dapat menekan risiko kecelakaan kerja dan absensi, sekaligus meningkatkan keberlanjutan kinerja

karyawan dalam jangka panjang.

Kontribusi praktis dari penelitian ini adalah memberikan gambaran nyata bagi perusahaan bahwa hasil penilaian disiplin kerja yang tinggi perlu ditindaklanjuti dengan penguatan penerapan disiplin kerja di lapangan. Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar evaluasi sistem pengawasan dan penerapan disiplin kerja, khususnya yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan dan kehadiran kerja. Apabila kondisi disiplin kerja yang tinggi secara penilaian namun belum konsisten dalam praktik kerja ini dibiarkan, maka perusahaan berpotensi terus menghadapi permasalahan kecelakaan kerja dan absensi. Untuk jangka panjang, disiplin kerja berisiko hanya menjadi formalitas administratif tanpa memberikan dampak nyata terhadap peningkatan keselamatan dan efektivitas kerja karyawan.

Ketidaksesuaian antara hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja berada pada kategori tinggi dengan latar belakang penelitian yang mengungkap adanya kecelakaan kerja dan absensi yang cukup signifikan menunjukkan adanya *gap* konseptual dan metodologis dalam memahami disiplin kerja. Secara konseptual, disiplin kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai konstruk psikologis yang diukur melalui persepsi individu terhadap kepatuhan, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap aturan. Sementara itu, latar belakang penelitian menggambarkan disiplin sebagai perilaku faktual yang dapat diamati melalui data objektif, seperti tingkat kehadiran dan angka kecelakaan kerja. Perbedaan ini menimbulkan ketidaksinkronan: disiplin sebagai sikap dan persepsi dapat dinilai tinggi, namun disiplin sebagai tindakan nyata belum tentu konsisten diterapkan dalam situasi kerja sehari-hari.

Secara metodologis, penggunaan skala *Likert* setuju–tidak setuju memiliki keterbatasan dalam mengukur perilaku aktual. Instrumen ini cenderung menangkap apa yang diyakini atau diakui responden tentang dirinya, bukan apa yang benar-benar ia lakukan. Dalam konteks organisasi, terutama ketika topik yang diukur berkaitan dengan nilai normatif seperti disiplin, responden berpotensi memberikan jawaban yang bersifat *socially desirable* atau sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Hal ini diperkuat oleh

adanya kecenderungan blok jawaban (jawaban homogen pada kategori tinggi), yang menyebabkan variasi data menjadi rendah dan distribusi skor mengelompok pada kategori “tinggi”. Akibatnya, secara statistik disiplin kerja terlihat baik dan konsisten, namun instrumen tersebut kurang sensitif dalam mendeteksi penyimpangan perilaku yang mungkin terjadi di lapangan. *Gap* ini juga menunjukkan adanya perbedaan antara disiplin normatif dan disiplin operasional. Disiplin normatif tercermin dari kesadaran dan persetujuan karyawan terhadap aturan, sedangkan disiplin operasional tercermin dari kepatuhan nyata terhadap prosedur kerja, penggunaan alat pelindung diri, serta konsistensi kehadiran. Tingginya angka kecelakaan dan absensi mengindikasikan bahwa disiplin operasional belum sepenuhnya selaras dengan disiplin normatif yang terukur dalam penelitian, dengan kata lain karyawan mungkin memahami pentingnya disiplin dan menyatakan setuju terhadap aturan, tetapi dalam praktiknya belum sepenuhnya konsisten menerapkannya.

Apabila *gap* ini tidak dianalisis secara kritis, maka hasil penelitian berpotensi ditafsirkan secara keliru sebagai bukti bahwa disiplin kerja telah berjalan efektif. Padahal, yang tergambar adalah efektivitas persepsi terhadap disiplin, bukan efektivitas implementasi disiplin itu sendiri. Oleh karena itu, temuan disiplin kerja yang tinggi dalam penelitian ini perlu dipahami sebagai refleksi dari penilaian formal dan persepsi subjektif responden, sementara data kecelakaan dan absensi menjadi indikator bahwa masih terdapat ruang perbaikan dalam penerapan disiplin kerja secara nyata di lingkungan operasional perusahaan.

2. Pembahasan Tingkat Kinerja Karyawan

Hasil statistik deskriptif variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 36,6727, dengan nilai minimum 11,00, nilai maksimum 43,00, dan standar deviasi sebesar 8,88676. Nilai rata-rata tersebut mengindikasikan bahwa secara umum tingkat kinerja karyawan PT Prima Sakti Asia berada pada kategori cukup tinggi, yang tercermin dari kemampuan karyawan dalam memenuhi target kerja, menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab, serta memberikan hasil kerja yang sesuai dengan

standar perusahaan. Nilai standar deviasi yang relatif lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan cenderung homogen, sehingga perbedaan kinerja antar karyawan tidak terlalu mencolok. Namun, adanya nilai minimum yang cukup rendah mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian kecil karyawan dengan tingkat kinerja yang belum optimal, yang dapat dipengaruhi oleh faktor kehadiran kerja, kepatuhan terhadap prosedur, serta kondisi kerja di lapangan (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan hasil uji kategorisasi kinerja (KPI), diketahui bahwa mayoritas karyawan memiliki kinerja pada kategori sangat baik, yaitu sebanyak 72 responden (65,5%), sedangkan 37 responden (33,6%) berada pada kategori baik, dan 1 responden (0,9%) berada pada kategori sedang. Ditinjau dari masa kerja, diketahui bahwa 58 responden (52,7%) memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun dan 52 responden (47,3%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, serta didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 86 responden (78,2%). Pada umumnya, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Prima Sakti Asia secara administratif berada pada kategori baik hingga sangat baik.

Temuan penelitian ini mendukung teori kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat kinerja karyawan yang cukup tinggi pada PT Prima Sakti Asia menunjukkan bahwa karyawan dinilai mampu memenuhi standar kerja perusahaan. Penelitian terdahulu pada sektor industri manufaktur yang dilakukan oleh Saswita (2025) juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan umumnya berada pada kategori baik, meskipun masih ditemukan permasalahan kecelakaan kerja dan ketidakhadiran.

Implikasi penelitian ini di dunia nyata menunjukkan bahwa tingginya kinerja karyawan secara administratif belum tentu menjamin perilaku kerja yang aman dan tertib di lapangan. Pada penerapannya, penilaian kinerja yang lebih berfokus pada hasil kerja (*output*) berpotensi mengabaikan aspek proses kerja, seperti kepatuhan terhadap prosedur

keselamatan dan kehadiran kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil, tetapi juga cara kerja karyawan.

Kontribusi praktis dari penelitian ini yaitu memberikan gambaran nyata bagi perusahaan bahwa hasil penilaian kinerja yang tinggi perlu ditindaklanjuti dengan penguatan pengawasan terhadap perilaku kerja karyawan. Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk mengevaluasi sistem penilaian kinerja agar mencerminkan keseimbangan antara pencapaian target kerja dan kepatuhan terhadap prosedur serta keselamatan kerja.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini menunjukkan nilai yang berada pada kategori baik hingga sangat baik berdasarkan hasil pengukuran *KPI* perusahaan. Secara administratif, hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dinilai mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Namun demikian, apabila dikaitkan dengan kondisi operasional perusahaan yang masih menghadapi tingkat absensi dan kecelakaan kerja yang relatif tinggi, maka muncul pertanyaan mengenai sejauh mana indikator kinerja yang digunakan benar-benar merepresentasikan kualitas kerja secara menyeluruh.

Kinerja karyawan pada dasarnya tidak hanya berkaitan dengan pencapaian hasil (*output*), tetapi juga mencakup bagaimana proses kerja tersebut dilakukan. Apabila sistem penilaian lebih menekankan pada kuantitas produksi atau pencapaian target tanpa mempertimbangkan konsistensi kehadiran, kepatuhan terhadap prosedur, dan aspek keselamatan kerja, maka kinerja yang dihasilkan bersifat parsial. Artinya, karyawan dapat dinilai memiliki kinerja tinggi karena target tercapai, meskipun dalam praktiknya masih terdapat perilaku kerja yang berisiko atau tidak konsisten. Variabel kinerja dalam penelitian lebih merefleksikan dimensi hasil kerja dibandingkan dimensi perilaku kerja. Hal ini menjelaskan mengapa nilai kinerja tampak tinggi, sementara indikator operasional seperti absensi dan kecelakaan kerja masih menunjukkan adanya permasalahan. Dengan kata lain, terdapat kemungkinan bahwa sistem pengukuran kinerja belum sepenuhnya menangkap aspek efektivitas kerja yang berkelanjutan.

Apabila kondisi ini tidak dievaluasi, maka kinerja yang tinggi secara penilaian berpotensi menjadi indikator yang kurang sensitif terhadap masalah nyata di lapangan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap variabel kinerja dalam penelitian ini perlu ditempatkan sebagai gambaran performa berdasarkan sistem *KPI* yang berlaku, bukan sebagai representasi utuh dari kualitas perilaku kerja aktual di lingkungan operasional perusahaan.

3. Pembahasan Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Prima Sakti Asia, yang dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi Spearman's rho sebesar 0,639 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori kuat, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Berdasarkan data empiris, temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang berkaitan erat dengan pencapaian hasil kerja karyawan di lingkungan industri manufaktur.

Hubungan yang kuat antara disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan adanya keterkaitan langsung antara aspek-aspek kedua variabel. Aspek disiplin kerja, seperti kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu kehadiran, ketaatan pada prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, berkaitan dengan aspek kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan penyelesaian tugas, dan pencapaian target kerja. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja lebih teratur, konsisten, dan minim kesalahan, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Mangkunegara (2017) menegaskan bahwa disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan bekerja sesuai standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Penelitian terdahulu pada sektor industri manufaktur yang dilakukan oleh Wau et al. (2021) juga menemukan adanya hubungan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, meskipun masih ditemukan pelanggaran prosedur kerja dan kecelakaan kerja pada kondisi tertentu. Sehingga hasil penelitian ini memperkuat temuan empiris sebelumnya.

Implikasi penelitian ini secara ilmiah menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai konsep normatif, tetapi memiliki peran nyata dalam membentuk kinerja karyawan. Secara aplikatif, temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dilepaskan dari penguatan disiplin kerja. Namun, disiplin kerja yang diukur melalui persepsi dan penilaian formal memiliki keterbatasan dalam menggambarkan perilaku kerja aktual, sehingga perlu dikombinasikan dengan pengukuran berbasis perilaku.

Pada konteks industri manufaktur, hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki arti strategis karena lingkungan kerja menuntut ketepatan, konsistensi, dan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Meskipun disiplin kerja dan kinerja karyawan dinilai tinggi secara administratif, risiko kecelakaan kerja dan gangguan operasional tetap dapat terjadi apabila disiplin kerja tidak diterapkan secara konsisten dalam praktik kerja sehari-hari. Hal ini menunjukkan bahwa industri manufaktur membutuhkan penerapan disiplin kerja yang lebih berbasis perilaku operasional.

Kontribusi praktis dari penelitian ini adalah memberikan dasar bagi perusahaan untuk mengevaluasi sistem penilaian disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai acuan untuk memperkuat pengawasan di lapangan, menyesuaikan indikator penilaian kinerja agar mencakup aspek proses kerja, serta meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Maka dari itu, disiplin kerja tidak hanya menjadi indikator administratif, tetapi benar-benar berfungsi sebagai pengendali perilaku kerja.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Secara statistik, semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Selain itu, nilai *KPI* karyawan mayoritas berada pada kategori baik hingga sangat baik. Namun demikian, temuan tersebut menunjukkan paradoks ketika dibandingkan dengan kondisi empiris perusahaan yang masih menghadapi tingkat absensi dan kecelakaan kerja yang relatif tinggi. Kondisi ini mengindikasikan adanya *research gap* antara hasil pengukuran formal dan realitas operasional di lapangan. Gap tersebut dapat dianalisis dari aspek konseptual dan metodologis. Secara metodologis, variabel disiplin kerja diukur menggunakan skala *Likert* yang berbasis persepsi diri (*self-report*). Instrumen ini lebih sensitif dalam menangkap sikap dan kecenderungan normatif dibandingkan perilaku aktual yang bersifat faktual. Dalam konteks organisasi, responden berpotensi memberikan jawaban yang *socially desirable*, yaitu jawaban yang dianggap sesuai dengan harapan perusahaan, sehingga skor disiplin kerja menjadi relatif tinggi dan homogen. Homogenitas jawaban ini dapat memperkecil variasi data dan menghasilkan korelasi yang tampak kuat, namun belum tentu sepenuhnya merefleksikan kondisi perilaku kerja nyata. Selain keterbatasan instrumen self-report pada variabel disiplin kerja, gap antara nilai *KPI* yang tinggi dan kondisi lapangan yang masih menunjukkan tingginya absensi serta kecelakaan kerja juga dapat dijelaskan oleh sistem penilaian kinerja yang belum menggunakan pendekatan 360 derajat (*360-degree appraisal*). Dalam penelitian ini, *KPI* bersumber utama dari atasan langsung (*top-down evaluation*), sehingga sudut pandang yang digunakan relatif tunggal dan berpotensi menimbulkan subjektivitas.

Penilaian yang tidak berbasis 360 derajat cenderung kurang komprehensif karena tidak melibatkan berbagai sumber umpan balik seperti rekan kerja (*peer*), bawahan (*subordinate*), maupun evaluasi diri (*self-assessment*). Akibatnya, aspek perilaku kerja sehari-hari yang mungkin lebih terlihat oleh rekan kerja, seperti kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, konsistensi penggunaan alat pelindung diri, atau kebiasaan datang terlambat tidak sepenuhnya terakomodasi dalam penilaian. Atasan sering kali lebih fokus pada pencapaian target dan hasil akhir dibandingkan proses kerja detail yang terjadi di lapangan. Kondisi ini dapat menimbulkan bias penilaian, seperti *halo effect* (penilaian

dipengaruhi oleh satu aspek dominan, misalnya produktivitas tinggi), leniency bias (kecenderungan memberi nilai baik), atau bahkan bias relasional akibat kedekatan personal. Ketika *KPI* lebih banyak merefleksikan persepsi atasan terhadap output kerja, maka perilaku disiplin faktual yang berdampak pada keselamatan dan kehadiran kerja menjadi kurang terukur secara objektif. Ketiadaan sistem evaluasi berbasis 360 derajat menyebabkan proses penilaian cenderung bertumpu pada sudut pandang atasan saja, sehingga aspek perilaku kerja sehari-hari yang terjadi di lapangan kurang terakomodasi secara komprehensif. Penilaian yang lebih berorientasi pada pencapaian hasil dibandingkan proses kerja berpotensi mengabaikan indikator kedisiplinan faktual seperti kepatuhan terhadap SOP, konsistensi penggunaan alat pelindung diri, maupun tingkat kehadiran aktual. Kondisi inilah yang kemudian menimbulkan kesenjangan antara hasil penilaian formal dengan realitas operasional perusahaan.

Agar meminimalkan kesenjangan tersebut, perusahaan perlu melakukan penyempurnaan sistem manajemen kinerja secara menyeluruh. Penilaian kinerja sebaiknya dikembangkan ke arah yang lebih komprehensif dengan melibatkan berbagai sumber evaluasi, sehingga gambaran kinerja yang dihasilkan lebih objektif dan mencerminkan perilaku kerja nyata. Selain itu, indikator *KPI* perlu diseimbangkan antara aspek hasil (*output*) dan proses kerja (*process*), khususnya dengan memasukkan data objektif seperti tingkat absensi riil, catatan pelanggaran disiplin, dan data keselamatan kerja sebagai bagian integral dari penilaian. Perusahaan juga perlu melakukan evaluasi dan peninjauan berkala terhadap sistem *KPI* yang digunakan, agar indikator yang diterapkan benar-benar selaras dengan tujuan produktivitas jangka panjang dan budaya keselamatan kerja dengan mengintegrasikan pengukuran berbasis perilaku nyata dan memperkuat pengawasan terhadap penerapan disiplin kerja di lapangan, sistem penilaian kinerja tidak lagi hanya menjadi alat administratif, tetapi berfungsi sebagai instrumen strategis untuk mendorong perubahan perilaku dan peningkatan efektivitas kerja secara berkelanjutan. Demikian, peningkatan kinerja yang dicapai akan mencerminkan kondisi aktual perusahaan, bukan sekadar hasil evaluasi formal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Hasil kategorisasi disiplin kerja karyawan menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori disiplin kerja tinggi. Dari total responden, sebanyak 97 karyawan (88,2%) termasuk dalam kategori disiplin kerja tinggi, sedangkan 13 karyawan (11,8%) berada pada kategori disiplin kerja rendah. Pengkategorian ini didasarkan pada perhitungan *mean* dan standar deviasi, di mana responden dikatakan memiliki disiplin kerja tinggi apabila skor yang diperoleh berada di atas nilai ($M + 1 SD$). Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa secara kuantitatif sebagian besar karyawan PT Prima Sakti Asia telah memenuhi kriteria disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingginya tingkat disiplin kerja karyawan tercermin dari kemampuan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan, mematuhi jam kerja, serta menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang diberikan. Kondisi ini menunjukkan adanya kesadaran internal karyawan terhadap pentingnya disiplin sebagai bagian dari tuntutan peran kerja di lingkungan industri manufaktur. Menurut aspek psikologis, disiplin kerja yang tinggi dapat dipahami sebagai bentuk internalisasi norma kerja dan kontrol diri (*self-regulation*), di mana karyawan mampu mengendalikan perilaku, mengatur waktu, serta menyesuaikan tindakan dengan tuntutan organisasi tanpa adanya paksaan eksternal.
3. Karakteristik responden penelitian juga turut berperan dalam pembentukan perilaku disiplin kerja. Responden penelitian didominasi oleh karyawan dengan usia produktif dan masa kerja yang relatif stabil. Menurut aspek psikologis, individu pada fase ini umumnya memiliki orientasi tanggung jawab kerja yang lebih kuat, kebutuhan akan stabilitas pekerjaan, serta motivasi untuk mempertahankan kinerja. Oleh karena itu, disiplin kerja yang tinggi tidak hanya dipengaruhi oleh keberadaan aturan perusahaan, tetapi juga oleh kematangan psikologis dan pengalaman kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT Prima Sakti Asia, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Manajemen PT. Prima Sakti Asia

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat disiplin dan kinerja yang tinggi, serta temuan bahwa aspek Kepatuhan merupakan faktor paling dominan dalam membentuk disiplin kerja (45%) dibandingkan Norma (27%) dan Tanggung Jawab (28%), perusahaan disarankan untuk memfokuskan strategi pengelolaan SDM pada penguatan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja. Mengingat kepatuhan menjadi aspek utama pembentuk disiplin, manajemen perlu memastikan bahwa penerapan SOP, ketentuan kehadiran, serta standar keselamatan kerja dijalankan secara konsisten melalui sistem monitoring yang terstruktur, evaluasi berkala, dan penerapan reward and punishment yang adil dan tegas. Upaya ini penting agar disiplin kerja tidak hanya tinggi secara penilaian, tetapi juga tercermin dalam perilaku kerja nyata yang mendukung keselamatan dan kelancaran proses produksi.

Selain mempertahankan karyawan dengan tingkat disiplin tinggi melalui pemberian apresiasi, penghargaan, atau sistem insentif yang proporsional, perusahaan juga perlu melakukan pembinaan berkelanjutan bagi karyawan dengan tingkat disiplin yang masih rendah. Pembinaan tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan kepatuhan terhadap SOP, penguatan budaya keselamatan (safety culture), serta pendekatan edukatif yang menumbuhkan kesadaran akan tanggung jawab kerja. Meskipun aspek Norma dan Tanggung Jawab memiliki kontribusi lebih kecil dibandingkan Kepatuhan, kedua aspek tersebut tetap perlu diperkuat agar disiplin kerja terbentuk tidak hanya karena pengawasan, tetapi juga karena kesadaran internal karyawan. Dengan demikian, peningkatan kinerja yang

dicapai perusahaan tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga berkelanjutan dan dibangun melalui proses kerja yang tertib, aman, serta bertanggung jawab.

2. Bagi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan yang telah memiliki tingkat disiplin dan kinerja yang tinggi diharapkan dapat mempertahankan perilaku kerja positif yang selama ini telah diterapkan, seperti kehadiran yang konsisten, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, bagi karyawan yang masih memiliki tingkat disiplin dan kinerja yang rendah, disarankan untuk meningkatkan perilaku kerja melalui upaya perbaikan diri, seperti meningkatkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar kerja, serta kewaspadaan dalam bekerja. Akibat adanya kesadaran dan komitmen dari karyawan untuk terus memperbaiki perilaku kerja, diharapkan kinerja individu maupun kinerja organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban *sangat setuju* hingga *sangat tidak setuju*. Namun, mengingat variabel yang diteliti berkaitan dengan perilaku kerja (*behavior*) yang telah terjadi secara nyata, maka peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan skala frekuensi perilaku, seperti *pernah* dan *tidak pernah*, atau *sering* dan *tidak pernah*. Penggunaan skala perilaku dinilai lebih tepat untuk mengukur disiplin kerja dan kinerja karena mampu menggambarkan kejadian aktual di lingkungan kerja, sehingga mengurangi bias persepsi dan kecenderungan responden untuk menjawab secara sosial-desirabel.

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 109 karyawan dari total populasi sekitar 150 karyawan. Meskipun jumlah tersebut telah memenuhi kaidah statistik, peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan seluruh populasi karyawan (total sampling). Penggunaan total sampling akan memberikan gambaran yang lebih

menyeluruh mengenai kondisi disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta meningkatkan tingkat generalisasi hasil penelitian, khususnya dalam konteks perusahaan dengan jumlah karyawan yang relatif terbatas seperti PT. Prima Sakti Asia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah A., Abubakar, H., & Setiawan, L. (2022). *Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil* (H. Remmang, Ed.). CV. Berkah Utami.
- Annisa, S., & Qamarius, I. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Lhokseumawe* Retrieved <https://jicnusantara.com/index.php/jiic>
- Anwar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, R., & Kabupaten Ogan Komering Ulu, O. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu*.
- Anwar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, R., & Kabupaten Ogan Komering Ulu, O. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Minanga Ogan Kabupaten Ogan Komering Ulu*. Career Development And Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4630 4638. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i1.3524>
- Febrian Lisa, S. (n.d.). *Hubungan Antara Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi*. <https://journals.upiyai.ac.id/index.php/PsikologiKreatifInovatif/issue/archive>
- Gunyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep*
- Handayani, R., & Oktapiani, S. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Pusdiklat Pasar Minggu Jakarta Selatan. In *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)* (Vol. 1, Issue 3). <https://journal.yp3a.org/index.php/mudima>
- Hartini, S., Disiplin, P. K., Sunan, U., & Yogyakarta, K. (2017). Pendidikan Karakter Disiplin Siswa Di Era Modern Sinergi Orang Tua Dan Guru Di Mts Negeri Kabupaten Klaten. *Journal Basic Of Education*, 02(01). <http://www.akhmad>
- Hasibuan, Malayu S, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta. <https://widapublishing.com>

Imam Ghozali. (2011). *Analisis Multivariate Program SPSS19*. 1–447.

Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Mirawati, R., Ihsani, N., Gunawan, N. F., Putri, N., & Teresya, R. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*.
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i3>

Nurdin, A., Febrian,) ;, Eta Baskoro, V., & Sulistyorini,) ; (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismaatama Kecamatan Pedurungan. *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 21(2), 623–630.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (S. Yagan, Ed.).

Rosita, S., Dian, M. M., Aira, M. F., Hendriyaldi, S. E. M., Pd, S., Feny Tialonawarmi, M. M., Wahyu, M. M., & Setiawan, J. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Rosita, Ed.).

Saifuddin Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi 2*. 1–206.

Saswita, E., Program, E. S., Manajemen, S., Sarjana, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pamulang, U., & Selatan, T. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Panca Boga Paramita Cabang Tangerang. *Jurnal Ilmiah*

Silas, B., Lumintang, G., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2019). The Influence Of Motivation

Sonia Iryanti Ronsumbre, M., Maringka, T., & Tenah, F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Manado. In *Journal of Mandalika Literature* (Vol. 6, Issue 1).

Subagyo, W., & Sutrisni, K. E. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wahyu Jaya Textile. In *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 6, Issue 1).

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*.

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfa Beta. www.cvalfabeta.com

Utama, S. T. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja*

Warella. (2020). *Kontribusi Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Kinerja Pegawai*. www.liputan6.com,

Waruwu, G., Putri, C., Dachi, M., Kha, S., & Zsazsa, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Tualang Kecamatan Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Journal Genta Mulia*, 15(1), 217–

Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).

LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telp: 0341-508316, Website: uii-malang.ac.id

Nomor : 3352/FPsi.1/PP.009/12/2025

23 Desember 2025

Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

Kepada Yth.
HRD. PT. Prima Sakti Asia
Jl. Industri No.12, Gondang, Randuangung, Kec. Singosari,
Kabupaten Malang, Jawa Timur 65153
di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

Nama / NIM : FAKHRINA HANUM/220401110160
Tempat Penelitian : PT. Prima Sakti Asia
Judul Skripsi : Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja karyawan di PT. Prima Sakti Asia
Dosen Pembimbing : 1. Selly Candra Ayu, M.Si
2. Prof. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si

Tanggal Penelitian : 29-12-2025 s.d 31-12-2025
Model Kegiatan : Online

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Tembusan:
1. Wakil Dekan II dan III;
2. Ketua Prodi S1;
3. Kabag TU.

2. Lampiran 1 SKALA I (*Disiplin Kerja*)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya selalu datang tepat waktu ke tempat kerja					
2	Saya keberatan ketika mendapat konsekuensi atas ketidakhadiran					
3	Saya teliti saat melakukan pekerjaan					
4	Saya selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan aturan					
5	Saya saling menghormati antar karyawan dalam menjalankan tugas					
6	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja					
7	Saya patuh terhadap norma-norma yang berlaku					
8	Saya memakai pakaian dan peralatan kerja					
9	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar					
10	Saya sering mengabaikan penggunaan atribut kerja					
11	Saya taat pada peraturan perusahaan, SOP dan masuk kerja tepat waktu					
12	Saya selalu merapihkan peralatan kerja setelah bekerja					

3. SKALA 2 (Kinerja Karyawan)

No.	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Kualitas pekerjaan saya sudah memenuhi standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan saya.					
3	Segera mengerjakan tugas dengan sigap sesuai standart secara efisien					
4	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
5	Saya sangat jarang mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan					
6	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tugas pokok					
7	Memahami secara detail mengenai tugas dan tanggung jawab					
8	Saya dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					

4. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics Disiplin

Cronbach's Alpha	N of Items
.977	12

Reliability Statistics Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.970	9

5. Uji Validitas

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	TX
X1	Pearson Correlation	1	.819**	.844**	.802**	.775**	.806**	.849**	.832**	.798**	.931**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X2	Pearson Correlation	.819**	1	.815**	.785**	.750**	.784**	.798**	.823**	.801**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X3	Pearson Correlation	.844**	.815**	1	.782**	.745**	.751**	.794**	.811**	.782**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X4	Pearson Correlation	.802**	.785**	.782**	1	.704**	.768**	.821**	.838**	.803**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
X5	Pearson Correlation	.775**	.750**	.745**	.704**	1	.698**	.708**	.747**	.800**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000

[illegible]

5	Pearson Correlation	.805**	.816**	.746**	.710**	.708**	1	.728**	.792**	.795**	.741**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
7	Pearson Correlation	.802**	.796**	.792**	.787**	.781**	.728**	1	.720**	.823**	.746**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
8	Pearson Correlation	.795**	.777**	.780**	.760**	.797**	.792**	.720**	1	.751**	.731**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
9	Pearson Correlation	.847**	.775**	.788**	.799**	.786**	.795**	.823**	.751**	1	.696**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
10	Pearson Correlation	.737**	.884**	.777**	.721**	.734**	.741**	.746**	.731**	.696**	1	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
11	Pearson Correlation	.789**	.845**	.800**	.833**	.766**	.822**	.825**	.757**	.858**	.755**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
12	Pearson Correlation	.843**	.792**	.815**	.810**	.754**	.760**	.838**	.735**	.855**	.762**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110

TV	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110
	Pearson Correlation	.897**	.916**	.895**	.889**	.875**	.878**	.898**	.873**	.910**	.869**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	

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

6. Lampiran Uji Asumsi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43344697
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.082
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

7. Uji Correlations

			TX	TV
Spearman's rho	TX	Correlation Coefficient	1.000	.639**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	110	110
	TV	Correlation Coefficient	.639**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	110	110

8. Lampiran Uji KATEGORI X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	11.8	11.8	11.8
	2.00	97	88.2	88.2	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

9. Lampiran Uji Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TX	110	11.00	43.00	36.6727	8.88676
TV	110	16.00	59.00	49.4091	11.77098
Usia (Contoh: 20)	110	20.00	40.00	34.0636	3.83675
Jenis kelamin	110	1.00	2.00	1.2182	.41490
Divisi	110	1.00	14.00	8.2000	4.32573
Masa Kerja (Contoh: 1 tahun)	110	1.00	2.00	1.5273	.50154
NILAI KPI	110	3.00	39.00	33.2091	3.45375
Valid N (listwise)	110				

10. Lampiran Uji Kategorisasi Nilai KPI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	1	.9	.9	.9
	Baik	37	33.6	33.6	34.5
	Sangat baik	72	65.5	65.5	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

11. Uji Kategori Masa Kerja (Contoh: 1 tahun)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang dari 1 tahun	52	47.3	47.3	47.3
	2.00	58	52.7	52.7	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

12. Uji Kategori Divisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Maintenance	7	6.4	6.4	6.4
	Spot Welding	7	6.4	6.4	12.7
	Welding	9	8.2	8.2	20.9
	Assembling	6	5.5	5.5	26.4
	Plastik	6	5.5	5.5	31.8
	Workshop	8	7.3	7.3	39.1
	Stamping	5	4.5	4.5	43.6
	Finishing	7	6.4	6.4	50.0
	QC	5	4.5	4.5	54.5
	PPIC	8	7.3	7.3	61.8
	11.00	5	4.5	4.5	66.4
	FAT	15	13.6	13.6	80.0
	13.00	7	6.4	6.4	86.4
	14.00	15	13.6	13.6	100.0

Total	110	100.0	100.0	
-------	-----	-------	-------	--

13. Uji Kategori Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	86	78.2	78.2	78.2
	2.00	24	21.8	21.8	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

14. Uji Kategori Usia (Contoh: 20)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20.00	1	.9	.9	.9
	22.00	1	.9	.9	1.8
	23.00	1	.9	.9	2.7
	30.00	20	18.2	18.2	20.9
	32.00	22	20.0	20.0	40.9
	34.00	20	18.2	18.2	59.1
	36.00	17	15.5	15.5	74.5
	38.00	17	15.5	15.5	90.0
	40.00	11	10.0	10.0	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

15. Uji Kategori KATEGORI V

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	11.8	11.8	11.8
	2.00	97	88.2	88.2	100.0
	Total	110	100.0	100.0	

16. Informed Consent

Kuesioner Penelitian Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Prima Sakti Asia

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Perkenalkan, saya Fakhriana Hanum, mahasiswa Program Studi S1 Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melaksanakan penelitian skripsi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT. Prima Sakti Asia.

Penelitian ini dilakukan sebagai bagian dari persyaratan akademik penyelesaian skripsi. Data yang dikumpulkan akan digunakan murni untuk kepentingan ilmiah, serta dijamin kerahasiaan dan anonimitas responden.

Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi kuesioner sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam kuesioner ini.

Partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i sangat berarti bagi kelancaran dan kualitas penelitian ini. Atas waktu, perhatian, dan kerja samanya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela. Seluruh jawaban yang diberikan bersifat anonim, dijaga kerahasiaannya, dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik. Waktu pengisian kuesioner diperkirakan sekitar 5-10 menit. Apakah Anda bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini? *

☐ Ya Bersedia