

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT TELKOM AKSES DIVISI KONSTRUKSI JABAR TENGAH

Roby Ismail Adi Putra¹, Yogi Prasetyo²

*Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara¹
Universitas Pendidikan Indonesia²*

Correspondence: E-mail: robysmail.9g@gmail.com²; Yogiprasetyo@upi.edu²

ABSTRAK

Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Telkom Akses Regional Jawa Barat. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel disiplin kerja yang terdiri dari indikator kehadiran, kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan ada peraturan kerja, dan etika bekerja. Sedangkan variabel kinerja pegawai terdiri dari kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif eksplanatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 33 responden pegawai PT Telkom Akses Divisi Konstruksi Jabar Tengah, serta melakukan studi kepustakaan. Data dianalisis dengan metode analisis koefisien korelasi, analisis regresi linier sederhana dan analisis koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyarankan untuk meningkatkan kehadiran pegawai, hal itu membutuhkan peningkatan kesadaran pegawai, lalu menganalisa daftar kehadiran dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran. Meningkatkan ketaatan karyawan pada standar kerja dengan proses sosialisasi, melibatkan atasan untuk mengawasi dan membina lalu menggunakan media yang tepat untuk menularkan ketaatan. Untuk kualitas kerja, perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, membuat kebijakan yang tepat agar karyawan memiliki komitmen bekerja, dan melakukan evaluasi terhadap hasil kerja. Untuk meningkatkan ketepatan waktu, perusahaan dapat memberikan reward dan punishment agar memicu keinginan karyawan untuk mendapatkan kompensasi tambahan dan memicu ketidak inginan karyawan untuk mendapatkan sanksi jika melakukan keterlambatan kerja.

Kata Kunci

Disiplin
Kinerja
Pengaruh

1. PENDAHULUAN

Sampai pada hari ini, berbagai kalangan memanfaatkan internet dalam mempermudah aktifitasnya. Dari kalangan muda sampai yang sudah tua, baik masyarakat biasa maupun lembaga pemerintahan. Penggunaannya bermacam macam, baik hanya sekedar bermain game online, browsing keperluan studi, baca koran online, maupun menjalankan e-government dan lain sebagainya.

Akses internet adalah suatu produk yang menjadi solusi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan hal digital tadi. Dengan adanya produk ini, masyarakat mendapatkan manfaat yang banyak. Suatu produk akan disukai masyarakat ketika produk yang didapatkan oleh masyarakat sesuai kualitasnya dengan apa yang diharapkannya.

Berbicara tentang produk, tentu kita berbicara juga tentang kualitas produknya. Menurut Juran (Hunt, 1993:32) dalam Nasution (2005) :

‘kualitas produk adalah kecocokan penggunaan produk (fitness for use) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan’.

Kebijakan mutu tersebut mengatur bagaimana kualitas bisa dicapai, dan pada point ke 3 (tiga) dijelaskan bahwa peningkatan kualitas berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang baik. Sehubungan dengan itu, Moeheriono (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan “Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan”. Ada beberapa definisi untuk menjelaskan apa itu kinerja. Salah satunya disebutkan oleh Schemerhorn dalam Uno (2012:121) kinerja adalah ‘kuantitas dan kualitas prestasi tugas dari seseorang atau kelompok’.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah yang sesuai dengan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja di PT. Telkom Akses Divisi Konstruksi Bandung?
2. Bagaimana kinerja pegawai di PT. Telkom Akses Divisi Konstruksi Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di PT. Telkom Akses Divisi Konstruksi Bandung?

1.2 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai penulis dalam melakukan penelitian untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah diidentifikasi latar belakang penelitian, yaitu:

1. Mengetahui disiplin kerja di PT Telkom Akses Divisi Konstruksi Bandung.
2. Mengetahui kinerja pegawai di PT Telkom Akses Divisi Konstruksi Bandung.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Divisi Konstruksi Bandung.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Teori Disiplin

Pembahasan mengenai teori disiplin dimulai dari penjelasan Hasibuan (2009:21) bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia terdiri dari 11 fungsi operatif. Diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian”.

Disiplin kerja adalah fungsi operatif yang sangat penting. Karena karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi berarti memiliki kualitas sebagai sumber daya manusia yang baik, kualitas tersebut ada pada sisi loyalitas, integritas, dan kemauan untuk bekerja yang tinggi yang pada akhirnya semua itu akan berpengaruh kepada prestasi kerja yang didapatkan. Lebih lanjut Armstrong (2006:153) berpendapat bahwa :

“The disciplinary policy should state that employees have the right to know what is expected of them and what could happen if they infringe the organization’s rule”.

Dari beberapa faktor kesuksesan, salah satunya termasuk disiplin seperti yang dikatakan Freedman (2003:6) bahwa :

“Success depends on discipline, commitment and active support of entire top team”

Sedangkan menurut Keith Davis dan John W (Tobing, 2011:52) jenis jenis disiplin ada 3, diantaranya :

1. Disiplin Preventif, merupakan tindakan sumber daya manusia agar terdorong untuk menaati standar peraturan agar karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga tidak terlalu membebani pemimpin dalam usaha penindakan indisipliner.
2. Disiplin Korektif. Tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan agar tidak terjadi sikap karyawan indisipliner yang berkelanjutan.
3. Disiplin Progresif. Tindakan disiplin yang berulang kali berupa hukuman yang semakin berat dengan maksud agar pelanggar sadar harus memperbaiki sifatnya sebelum ada pemecatan.

2.2. Definisi Disiplin

Menurut Hasibuan (2009:193) pengertian kedisiplinan adalah :

“kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang memiliki kemauan secara internal untuk menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan begitu pegawai akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan dengan paksaan. Dan terakhir pengertian kesediaan adalah segala sikap maupun perbuatan seseorang pegawai yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik peraturan yang tertulis maupun yang terucap secara lisan dari pihak manajemen atau atasan (Hasibuan,2009, hal 193-194). Lebih lanjut Foster (2005:488) mengatakan bahwa disiplin:

“...this is concerned with the study of how personal values fit the cultural, moral and managerial values of an organization, and the environments in which they operate”.

Sedangkan Sedarmayanti (1996:222) menyatakan bahwa :

“Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku”.

2.3. Teori Kinerja

Suatu konsep kinerja yang dikemukakan oleh Wirawan (2015:5) :

“merupakan singkatan dari kinetika energi yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah performance”.

Istilah performance sering di Indonesiakan sebagai performa atau kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja seseorang dalam

menjalankan pekerjaannya merupakan hal yang penting bagi keberhasilan suatu lembaga

2.4. Definisi Kinerja

Pendapat Moehariono (2012) tentang definisi kinerja secara luas ada beberapa arti, diantaranya adalah :

1. Catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu;
2. Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan;
3. Pekerjaan yang merupakan gabungan dari karakteristik pribadi dan prngorganisasian seseorang;
4. Apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Patterson dalam Uno (2012:120) menyatakan bahwa :

“Kinerja merupakan cara mencapai tujuan perusahaan melalui penerapan kompetensi pada suatu tugas pekerjaan yang sesuai”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti & Rahadian (2018:70) berpendapat bahwa :

“... kinerja merupakan suatu proses akhir dari suatu pekerjaan. Dimana seseorang pegawai yang prestasinya baik dapat dilihat apabila dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya didasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang dimiliki sepperti kecakapan, profesionalisme, memiliki pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas tugas tersebut, bertanggung jawab, memperhatikan waktu serta tidak melanggar aturan yang berlaku.”

2.5. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Ada 13 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:65-71), diantaranya adalah :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kompetensi yang membantu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, kompetensi yang lebih baik akan memberikan kinerja yang baik pula (Kasmir, 2016, hlm 65).

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan akan membantu karyawan untuk mengetahui seluk beluk pekerjaannya dan akan menghasilkan kinerja yang baik (Kasmir, 2016, hlm 66).

3. Rancangan kerja

Sebuah rancangan akan membantu kinerja karena dengan adanya rancangan, proses jalannya sebuah pekerjaan akan dipermudah ketepatannya. (Kasmir, 2016, hlm 66).

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang karyawan akan berkaitan dengan perilaku saat bekerja. Jika dia memiliki kepribadian yang baik maka dia akan bertanggung jawab dengan baik atas pekerjaannya (Kasmir, 2016, hlm 67).

5. Motivasi kerja

Motif menurut Sutrisno (2011:109) adalah :

“Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu”.

Motivasi diberikan kepada pegawai sebagai rangsangan agar pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin demi mencapai kinerja yang baik (Kasmir, 2016, hlm 67).

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan berkaitan dengan perilaku pemimpin dalam mengatur organisasi (Kasmir, 2016, hlm 68).

7. Gaya kepemimpinan
Gaya kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin organisasi (Kasmir, 2016, hlm 68).
8. Budaya organisasi
Merupakan norma yang berlaku dan secara umum harus dipatuhi oleh semua anggota organisasi (Kasmir, 2016, hlm 69).
9. Kepuasan kerja
Perasaan senang, gembira, atau merasa apa yang dia butuhkan terpenuhi ketika sedang bekerja akan mendorong capaian kinerja (Kasmir, 2016, hlm 69).
10. Lingkungan kerja
Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, tata ruangan, sarana prasarana, maupun hubungan interpersonal (Kasmir, 2016, hlm 70).
11. Loyalitas
Sikap karyawan dalam bentuk setia, tetap bekerja dan membela perusahaan (Kasmir, 2016, hlm 70).
12. Komitmen
Merupakan kepatuhan karyawan untuk melaksanakan janjinya (Kasmir, 2016, hlm 71).
13. Disiplin kerja
Kemauan dan kesadaran untuk menaati peraturan dan melaksanakan tanggung jawab (Hasibuan, 2009:193-194).

2.6. Keterkaitan antara Disiplin dan Kinerja

Telah disebutkan bahwa konsep kinerja dapat merupakan proses maupun hasil kerja, kinerja sebagai proses kerja karyawan berkaitan erat dengan cara

seseorang karyawan bekerja. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka karyawan harus melakukan cara kerja yang baik juga, salah satunya cara kerja yang baik adalah adanya efisiensi kerja. Terdapat 3 sumber efisiensi kerja diantaranya kesadaran, keahlian dan disiplin (Sedarmayanti, 1996, hlm 186).

Namun disiplin juga Sedangkan Hasibuan berkaitan dengan kesadaran dan kemampuan (Hasibuan, 2009, hlm 193-194). Lebih lanjut dikemukakan oleh Robert Bacal dalam Fahmi (2010:29):

“disiplin merupakan alat untuk menghadapi masalah kinerja, diantaranya dengan cara mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan”.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Agar data penelitian yang penulis dapatkan dari hasil penyebaran kuesioner bisa dikatakan sah dan dapat diandalkan, maka perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui kesahihan (valid) dan keandalan (reliabel) terhadap instrumen penelitian. Setelah data didapatkan, selanjutnya data di tabulasi. Untuk menguji validitas, penulis membandingkan jumlah r Hitung dengan r Kritis sesuai ketentuan pada BAB III halaman 38 bahwa r Kritis sebesar 0,374 dan jika nilai r Hitung $\geq r$ Kritis, maka pernyataan dinyatakan valid.

3.1 Hasil Uji Validasi

Kesimpulan yang dapat penulis ambil berdasarkan tabel dibawah adalah dari 18 pernyataan variabel X (Disiplin Kerja), yang merupakan pernyataan valid hanya sejumlah 17 pernyataan.

Pernyataan yang dibuang dinyatakan tidak valid karena r Hitung lebih kecil dari r Kritis 0,374. Sedangkan r Hitung pernyataan lainnya melebihi r Kritis

Tabel 3. 1 HASIL PERHITUNGAN UJI VALIDITAS VARIABEL X (Disiplin Kerja)

| Variabel | DIMENSI | ITEM | Nilai Valid | Titik Kritis | Kesimpulan |
|------------|---------|------|-------------|--------------|------------|
| | | | (r Hitung) | (r Kritis) | |
| Variabel X | 1 | 1 | 0.425 | 0.374 | valid |
| | | 2 | 0.423 | 0.374 | valid |
| | | 3 | 0.395 | 0.374 | valid |
| | 2 | 4 | 0.682 | 0.374 | valid |
| | | 5 | 0.527 | 0.374 | valid |
| | | 6 | 0.446 | 0.374 | valid |
| | | 7 | 0.688 | 0.374 | valid |
| | 3 | 8 | 0.573 | 0.374 | valid |
| | | 9 | 0.434 | 0.374 | valid |
| | | 10 | 0.518 | 0.374 | valid |
| | 4 | 11 | 0.747 | 0.374 | valid |
| | | 12 | 0.746 | 0.374 | valid |
| | | 13 | 0.499 | 0.374 | valid |
| | 5 | 14 | 0.689 | 0.374 | valid |
| | | 15 | 0.649 | 0.374 | valid |
| | | 16 | 0.586 | 0.374 | valid |
| | | 17 | 0.527 | 0.374 | valid |

3.2 Uji Validitas variabel Kinerja Pegawai (Y)

Sedangkan untuk uji validitas pernyataan variabel Y (Kinerja Pegawai), penulis berkesimpulan bahwa dari semua item sejumlah 9 pernyataan, nilai r Hitung melebihi nilai r Kritis. Maka dari itu dapat dinyatakan sah dan dapat dilanjutkan untuk analisa selanjutnya.

Tabel 3. 2 HASIL PERHITUNGAN UJI VALIDITAS VARIABEL Y (Kinerja Pegawai)

| Variabel | DIMENSI | ITEM | Nilai Valid | Titik Kritis | Kesimpulan |
|------------|---------|------|-------------|--------------|------------|
| | | | (r Hitung) | (r Kritis) | |
| Variabel Y | 6 | 18 | 0.779 | 0.374 | valid |
| | | 19 | 0.874 | 0.374 | valid |
| | | 20 | 0.618 | 0.374 | valid |
| | 7 | 21 | 0.750 | 0.374 | valid |
| | | 22 | 0.585 | 0.374 | valid |
| | | 23 | 0.807 | 0.374 | valid |
| | 8 | 24 | 0.547 | 0.374 | valid |
| | | 25 | 0.738 | 0.374 | valid |
| | | 26 | 0.764 | 0.374 | valid |

3.3. Uji Reliabilita

Penulis menguji reliabilitas instrumen variabel (X) Disiplin Kerja dan variabel Y (Kinerja Pegawai) menggunakan rumus alpha (a) dengan bantuan aplikasi SPSS (Statistic Package for Social Science) versi 24. Berikut adalah hasil perhitungan realibilitas terhadap variabel X dan variabel Y

Tabel 3. 3 RELIABILITAS VARIABEL X (Disiplin Kerja)

| Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|------------------|------------|------------|
| 0.866 | 17 | Reliabel |

Tabel 3. 4 RELIABILITAS VARIABEL Y (Kinerja Pegawai)

| Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|------------------|------------|------------|
| 0.881 | 9 | Reliabel |

Untuk memenuhi kriteria reliabel, hasil uji harus lebih besar dari Cronbach's alpha (a) yang telah ditentukan sebagaimana tertulis di BAB III bahwa Cronbach's alpha (a) adalah sebesar 0,600. Dan berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas pada Tabel 4.2 dan Tabel 4.3 maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel X berjumlah 17 pernyataan mempunyai Cronbach's alpha (a) sebesar 0,866 dan variabel Y berjumlah 9 pernyataan mempunyai Cronbach's alpha (a) sebesar 0,881 dan kedua variabel tersebut dinyatakan telah memenuhi kriteria reliabel.

3.4 Deskripsi Analisis Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja berkaitan dengan komitmen, kesadaran, kemauan, dan usaha manusia untuk bersikap dan melakukan hal sesuai peraturan organisasi. Dalam sub bab ini penulis akan menyajikan data hasil penelitian tentang variabel X (Disiplin Kerja) yang telah ditabulasi serta akan mendeskripsikan setiap item pernyataan dari setiap indikator.

Adapun alat ukur variabel X (Disiplin Kerja) ini adalah Kehadiran, Kewaspadaan, Ketaatan pada Standar Kerja, Ketaatan pada Peraturan kerja dan Etika Kerja :

1. Deskripsi Indikator Kehadiran

Indikator kehadiran adalah tolak ukur kedisiplinan pegawai dengan memperhatikan sikap pegawai dalam menghargai kehadiran di setiap tanggung jawabnya. Semakin tinggi tingkat

kehadirannya maka semakin tinggi juga tingkat kedisiplinan pegawai. Berikut penulis sajikan tanggapan responden mengenai indikator kehadiran :

Tabel 3. 5 TANGGAPAN RESPONDEN INDIKATOR KEHADIRAN

| No. | Pernyataan | SS = 4 | | S = 3 | | TS = 2 | | STS = 1 | | Total | | |
|------------------|--|--|-------|-------|-------|--------|------|---------|------|-------|--------|-------|
| | | F | Skor | F | Skor | F | Skor | F | Skor | F | Skor | % |
| 1 | Bapak/Ibu selalu pergi ke lokasi kerja. | 16 | 64 | 11 | 33 | 5 | 10 | 1 | 1 | 33 | 108 | 81.82 |
| 2 | Bapak/Ibu selalu bekerja pada saat jam kerja. | 18 | 72 | 15 | 45 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 117 | 88.64 |
| 3 | Bapak/Ibu selalu tepat waktu datang ke kantor. | 8 | 32 | 16 | 48 | 8 | 16 | 1 | 1 | 33 | 97 | 73.49 |
| Jumlah | | 59 | 236 | 53 | 159 | 17 | 34 | 3 | 3 | 132 | 432 | 81.31 |
| Total Skor Ideal | | 14.75 | 59.00 | 13.25 | 39.75 | 4.25 | 8.50 | 0.75 | 0.75 | 33.00 | 108.00 | |
| | | Jumlah Responden 33 | | | | | | | | | | |
| | | Jumlah skor jawaban ideal per item 33 x 4 =132 | | | | | | | | | | |

Tanggapan responden berdasarkan Tabel 3.5 tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut :

Pergi ke lokasi kerja mendapatkan skor 108 dari skor ideal 132 dan memperoleh presentase 81.82%. Berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditentukan, indikator ini termasuk dalam kategori sangat baik.

Tidak melanggar jam kerja mendapatkan skor 117 dari skor ideal 132 dan memperoleh presentase 88.64%. Berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditentukan, indikator ini termasuk dalam kategori sangat baik.

Datang tepat waktu mendapatkan skor 97 dari skor ideal 132 dan memperoleh presentase 73.49%. Berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditentukan, indikator ini termasuk dalam kategori baik.

Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan pada indikator kehadiran memperoleh jumlah skor sebesar 108 dari skor ideal 132 dan memperoleh presentase 81.31%. Berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditentukan, skor ini termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya pegawai

mempunyai komitmen untuk berangkat mengawas ke lokasi kerja, selalu bekerja jika waktunya bekerja, dan memiliki kesadaran untuk tepat waktu datang ke kantor. Namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang terkadang tidak berangkat ke lokasi kerja, tidak selalu mengikuti apel, dan belum tepat waktu datang ke kantor.

2. Deskripsi Indikator Kewaspadaan
Kewaspadaan berkaitan dengan tingkat ketelitian dan penuh perhitungan dalam melaksanakan tanggung jawab, baik kewaspadaan untuk dirinya sendiri maupun untuk pekerjaannya. Berikut penulis sajikan tanggapan responden tentang indikator kewaspadaan :

Tabel 3. 6 TANGGAPAN RESPONDEN INDIKATOR KEWASPADAAN

| No. | Pernyataan | SS = 4 | | S = 3 | | TS = 2 | | STS = 1 | | Total | | |
|------------------|--|--|-------|-------|-------|--------|------|---------|------|-------|--------|-------|
| | | F | Skor | F | Skor | F | Skor | F | Skor | F | Skor | % |
| 4 | Bapak/Ibu selalu memperhatikan kondisi sekitar lingkungan kerja. | 16 | 64 | 16 | 48 | 1 | 2 | 0 | 0 | 33 | 114 | 86.36 |
| 5 | Bapak/Ibu dapat menggunakan Alat Kerja dan Sarana Kerja sesuai fungsinya. | 18 | 72 | 15 | 45 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 117 | 88.64 |
| 6 | Bapak/Ibu ikut merawat Alat Kerja dan Sarana kerja tersebut. | 23 | 92 | 10 | 30 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 122 | 92.42 |
| 7 | Bapak/Ibu selalu memiliki rencana cadangan jika terdapat kesalahan pada pekerjaan. | 12 | 48 | 21 | 63 | 0 | 0 | 0 | 0 | 33 | 111 | 84.09 |
| Jumlah | | 69 | 276 | 62 | 186 | 1 | 2 | 0 | 0 | 132 | 464 | 87.88 |
| Total Skor Ideal | | 17.25 | 69.00 | 15.50 | 46.50 | 0.25 | 0.50 | 0.00 | 0.00 | 33.00 | 116.00 | |
| | | Jumlah Responden 33 | | | | | | | | | | |
| | | Jumlah skor jawaban ideal per item 33 x 4 =132 | | | | | | | | | | |

Tanggapan responden berdasarkan tabel 4.6 tersebut dapat dideskripsikan sebagai berikut :

1. Waspada saat berada di lingkungan kerja mendapatkan skor 114 dari skor ideal 132 dan memperoleh presentase 86.36%. Berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditentukan di BAB III, indikator ini termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Efektifitas penggunaan alat kerja dan sarana kerja

mendapatkan skor 117 dari skor ideal 132 dan memperoleh presentase 88.64%. Berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditentukan di BAB III, indikator ini termasuk dalam kategori sangat baik.

3. Perawatan alat kerja dan sarana kerja mendapatkan skor 122 dari skor ideal 132 dan memperoleh presentase 92.42%. Berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditentukan, indikator ini termasuk dalam kategori sangat baik.
4. Mempunyai rencana lain ketika mendapatkan kesalahan saat kerja mendapatkan skor 111 dari skor ideal 132 dan memperoleh presentase 84.09%. Berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditentukan, indikator ini termasuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan rekapitulasi hasil tanggapan pada indikator kewaspadaan memperoleh jumlah skor sebesar 116 dari skor ideal 132 dan memperoleh presentase 87.88%. Berdasarkan kriteria penilaian yang telah ditentukan, skor ini termasuk dalam kategori sangat baik. Artinya pegawai mempunyai kewaspadaan saat bekerja, baik di lingkungan kerja, waspada dalam menggunakan alat kerja dan sarana kerja, serta merawat alat kerja dan sarana kerja, dan pegawai memiliki rencana lain ketika mendapatkan masalah saat

bekerja. Namun dari hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak memperhatikan kondisi sekitar, misalnya belum waspada terhadap lalu lalang kendaraan, atau lainnya yang dapat mencelakai pegawai tersebut.

3. Deskripsi Indikator Ketaatan pada Standar Kerja

Taat pada standar kerja berarti patuh dan mengikuti standar kerja atau pedoman yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk meminimalisir atau menghindari kecelakaan atau keadaan buruk yang tidak diinginkan. Berikut penulis sajikan data tanggapan responden mengenai indikator standar kerja :

Tabel 3. 7 INDIKATOR KETAATAN PADA STANDAR KERJA

| No. | Pernyataan | SS = 4 | | S = 3 | | TS = 2 | | STS = 1 | | Total | |
|---|--|--------|-------|-------|-------|--------|------|---------|------|-------|--------|
| | | F | Skor | F | Skor | F | Skor | F | Skor | F | % |
| 8 | Bapak/Ibu dapat memahami dan menjalankan prosedur Kesehatan dan Keselamatan Kerja. | 17 | 68 | 15 | 45 | 1 | 2 | 0 | 0 | 33 | 87.12 |
| 9 | Bapak/Ibu selalu mengikuti arahan atasan. | 5 | 20 | 25 | 75 | 1 | 2 | 2 | 2 | 33 | 75.00 |
| 10 | Bapak/Ibu menjalankan budaya perusahaan dengan baik. | 11 | 44 | 19 | 57 | 2 | 4 | 1 | 1 | 33 | 80.30 |
| | Jumlah | 33 | 132 | 59 | 177 | 4 | 8 | 3 | 12 | 99 | 320 |
| | Total Skor Ideal | 11.00 | 44.00 | 19.67 | 59.00 | 1.33 | 2.67 | 1.00 | 4.00 | 33.00 | 106.67 |
| Jumlah Responden 33 | | | | | | | | | | | |
| Jumlah skor jawaban ideal per item 33 x 4 = 132 | | | | | | | | | | | |

4. KESIMPULAN

Setelah melakukan penelitian pada PT Telkom Akses Divisi Konstruksi Jabar Tengah terhadap para pegawai mengenai disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil Skor dari lima indikator dari variabel disiplin kerja berupa kehadiran, kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja dapat dikatakan sangat baik. Namun masih ada indikator yang mendapatkan persentase skor terendah diantaranya indikator ketaatan pada

standar kerja dan kehadiran. Artinya kinerja yang didapatkan masih kurang optimal dikarenakan karyawan belum memiliki kesiagaan dan kesigapan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang maksimal, dan karyawan juga belum memahami dan belum melaksanakan tata kerja yang baik sesuai pedoman yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tetapi meskipun terdapat kekurangan, secara keseluruhan disiplin kerja PT Telkom Akses Divisi Konstruksi Jabar Tengah dapat dikatakan sangat baik.

2. Berdasarkan hasil uji statistik, analisis korelasi product moment memperlihatkan adanya hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai. Hasil analisis regresi menunjukkan pengaruh positif antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Selanjutnya berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan disiplin kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di PT Telkom Akses Divisi Konstruksi Jabar Tengah dan sebagian kontribusi yang lain di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Armstrong, M. & Baron. 1996. *A Handbook of Personnel Management Practice*, Sixth Ed. London : Kogan Page.

Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice - Tenth Edition*. London : Kogan Page.

Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Freedman, Mike. 2003. *The Art and Discipline of Strategic Leadership*. Pennsylvania : Soundview Executive Book Summaries.

Foster, Nick. 2005. *Maximum Performance a Practical Guide To Leading and Managing People at Work*. Cheltenham : Edward Elgar Publishing Limited.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.

Hadi, Anwar. 2005. *Prinsip pengelolaan Pengambilan Sample lingkungan*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke-9*. Jakarta : Bumi Aksara.

Idrus, Muhammad. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Erlangga.

Irham Fahmi. 2010. *Manajemen Kinerja*. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Kurniawan, Albert. 2010. *Belajar mudah SPSS untuk pemula*. Yogyakarta: Mediakom.

Moehariono. 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU): Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Narimawati, Umi. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media

Nasution, M.N. 2005. *Manajemen Mutu Terpadu edisi ke-2*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.

Pinnington, Ashly. Macklin, Rob. Campbell, Tom. 2007. *Human Resource Management : Ethics and Employment*. New york : Oxford University Press.

- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Raja Grafindo Persada. Sedarmayanti. 1996. Tata Kerja dan Produktifitas Kerja. Bandung : CV. Mandar Maju. Silalahi, Ulber. (2010). Metode Penelitian Sosial. Jakarta: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kulitatif dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta. Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Uno, Hamzah B & Lamatenggo, Nina. 2012. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wirjana, Bernardine R. 2007. Mencapai Manajemen Berkualitas - Organisasi, Kinerja, Program. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Tobing, Josephine & Napitupulu, Amrin H. 2011. Kiat Menjadi Supervisor Andal. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti & Rahadian, Nunur. 2018. Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Lembaga Pendidikan Tinggi. Jurnal Ilmu Administrasi. Vol.15, No.1, hal 70