

Perancangan Instrumen Pengukuran Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Manufaktur

Dian Herdiana

Program Studi Manajemen STIE STEMBI, herdiana5043@gmail.com

Abstrak

Tujuan_Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menggali indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja; (2) Menetapkan indikator yang akan digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan bagian produksi perusahaan manufaktur; (3) Merancang instrumen pengukuran disiplin kerja karyawan bagian produksi perusahaan manufaktur; (4) Menguji validitas dan reliabilitas instrumen

Desain/Metode_Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deduktif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi perusahaan manufaktur. Jenis data primer dan sekunder. Sumber datanya responden dan dokumen. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diambil sampel sebanyak 30 orang dari populasi dan kajian pustaka dari jurnal, buku, dan media elektronik. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif

Temuan_dari hasil penelitian ini temuan yang pertama diperoleh sebelas sumber referensi, yang kedua dari hasil matriks dan operasionalisasi variabel diperoleh hasil indikator baru yaitu diantaranya Kejujuran, Kesadaran, Kesiapan, Kehadiran, Ketaatan, Kesesuaian, temuan yang ketiga dari hasil kuesioner diperoleh enam pernyataan, dan yang terakhir temuan keempat dari enam item yang digunakan dalam kuesioner terbukti valid dan reliabel

Implikasi_secara teoritis yaitu diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen SDM. Implikasi secara praktis yaitu diharapkan perusahaan dapat mengukur disiplin kerja karyawan secara tepat

Originalitas_Dari penelitian ini adalah menghasilkan indikator dan instrumen pengukuran disiplin kerja khususnya bagi karyawan perusahaan

Tipe penelitian_ Studi literatur

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Karyawan Produksi, Perusahaan Manufaktur

I. Pendahuluan

Menurut reporter Gatra, Kurniawan & Hidayat (2017) berdasarkan data yang dirilis *United Nations Statistics Division* pada tahun 2016, Indonesia menempati peringkat keempat dunia dari 15 negara yang industri manufakturnya memberikan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) lebih dari 10%. Indonesia mampu menyumbangkan hingga mencapai 22% setelah Korea Selatan (29%), Tiongkok (27%), dan Jerman (23%). “Paradigma industri manufaktur global saat ini memandang proses produksi sebagai satu kesatuan antara proses pra produksi, produksi dan pasca produksi.

Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) memiliki peranan yang penting dalam mengatur karyawan terutama dalam membangun kesadaran dalam disiplin kerja. Disiplin kerja adalah hal yang harus ada dalam diri seorang karyawan, karena dengan disiplin kerja karyawan dapat bekerja secara kondusif sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan di dalam

perusahaan demi menciptakan produktivitas, kualitas, efektifitas dan efisiensi yang baik dalam kinerja karyawan.

Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya (Setiawan, 2013).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya disiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2007).

Karyawan dibebankan dengan jam kerja, lembur, dan istirahat dan di tuntutan untuk disiplin kerja. Menurut Fahrudin (2013) dalam Perjanjian Kerja Bersama, diatur lebih merinci mengenai jam kerja, waktu istirahat dan jam kerja bagi yang bekerja dengan sistem shift-shift. Dan biasanya dalam PKB pun, dirinci jam kerja shift bagi setiap divisi (contoh divisi produksi, quality, keamanan, dan lain-lain).

Dalam undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Jam kerja di Indonesia menurut pasal 77 ayat 1-4 di dalamnya berisi (1) setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (2) waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 meliputi: a. 7 (Tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu. (3) ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 tidak berlaku pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu. (4) ketentuan waktu kerja pada sektor usaha atau pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 diatur dalam keputusan menteri. (UU No. 13 Tahun 2003)

Waktu kerja lembur diatur dalam pasal 78 ayat 1-4 dalam undang-undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di dalamnya berisi (1) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (2) harus memenuhi syarat : a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; dan b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. (2) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur. (3) Ketentuan waktu kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b tidak berlaku bagi sektor usaha atau pekerjaan tertentu. (4) Ketentuan mengenai waktu kerja lembur dan upah kerja lembur sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dan ayat (3) diatur dengan Keputusan Menteri (UU No. 13 Tahun 2003).

Tony Schwartz dalam Manuwu (2017) menyatakan, "Atur energimu, bukan waktumu." Hal ini seakan menegaskan bahwa yang harus jadi sorotan utama dari para pekerja adalah energi yang mereka miliki, bukan jam kerja yang dialokasikan untuk mereka. Pada intinya kondisi dan energi yang dimiliki seseorang itu berbeda-beda disamping karyawan harus mengikuti disiplin kerja karyawan juga dituntut untuk menghasilkan produk yang berkualitas

Berdasar dari pemaparan di atas tujuan dari pembuatan artikel ini adalah untuk : (1) Menggali indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja; (2) Menetapkan indikator yang akan digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan bagian produksi perusahaan manufaktur; (3) Merancang instrumen pengukuran disiplin kerja karyawan bagian produksi perusahaan manufaktur; (4) Menguji validitas dan reliabilitas instrumen

II. Kajian Pustaka

Sastrohardiwiryo (2012:130) menyatakan disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2007:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2009:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut : (1). Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan; (2). Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan; (3). Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaikbaiknya; (4). Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan; (5). Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan

Jenis – jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara (2011:129) yaitu: (a). Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi peraturan kerja, aturan-aturanyang telah digariskan oleh perusahaan ; (b). Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam penyatuan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengatuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Menurut Luthans (2006), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, antara lain : (1) *Self disiplin*. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku; dan (2) *Command discipline*. Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak di sebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:131) Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

(1). Pemberian Peringatan: Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondite pegawai.

(2). Pemberian Sanksi Harus Segera: Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Di samping itu, memberi peluang pelanggar untuk mengabaikan disiplin perusahaan.

(3). Pemberian Sanksi Harus Konsisten: Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai meragukan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, pengabaian disiplin.

(4). Pemberian Sanksi Harus Impersonal: Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian studi literatur. Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deduktif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan bagian produksi perusahaan manufaktur. Jenis data menggunakan data primer dan sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini bersumber dari responden dan dokumen.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui : (1) Kuesioner. Kuesioner disebarakan kepada responden dan diambil sampel sebanyak 30 orang yang mewakili populasi kemudian hasil dari sampel yang diambil diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan alat uji statistik; dan (2) Kajian pustaka. Kajian pustaka digunakan untuk menghimpun data-data atau sumber-sumber yang berhubungan dengan topik yang dibahas. Studi literatur didapat dari berbagai sumber, seperti jurnal, buku dokumentasi, dan media elektronik. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Penelitian ini dilakukan mulai september 2017 sampai dengan januari 2018.

IV. Hasil dan Pembahasan

Untuk menjawab tujuan yang pertama menggali indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, telah dirangkum dari sumber-sumber buku dan jurnal yang telah ditentukan indikator apa saja yang ada dalam buku dan jurnal tersebut yang berhubungan dengan disiplin kerja.

Menurut hasibuan (2012); Fathoni (2006); Rivai (2013); Sutrisno (2009) indikator disiplin kerja adalah; (1) kesadaran dan (2) kesediaan. Menurut Handoko (2001) indikator disiplin kerja diantaranya; (1) Kehadiran; (2) Ketaatan; (3) Ketepatan Waktu; (4) Perilaku

Menurut Afianto & Utami (2017); dan Hasan dalam Udayanto (2015) indikator-indikator disiplin kerja terdiri dari: (1) kejujuran; (2) Ketepatan waktu; (3) Kehadiran; (4) Mengikuti SOP perusahaan; (5) Ketepatan penggunaan bahan dan perlengkapan

Menurut Harlie (2010) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut : (1) selalu hadir tepat waktu ; (2) selalu mengutamakan presentase kehadiran ; (3) selalu mentaati ketentuan jam kerja ; (4) selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif ; (5) memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya ; (6) memiliki semangat kerja yang tinggi ; (7) memiliki sikap yang baik ; dan (8) selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja.

Menurut Rivai (2005) indikator disiplin kerja diantaranya; (1) Kehadiran; (2) Ketaatan pada peraturan kerja; (3) Ketaatan pada standar kerja; (4) Tingkat kewaspadaan tinggi; (5) Bekerja etis. Menurut Sastrohardiwiryo (2012) disiplin kerja yaitu; (1) Menghormati; (2) Menghargai; (3) Patuh dan taat pada peraturan; (4) Sanggup dan menerima. Menurut Irawati & Silalahi (2015) dimensi disiplin kerja diantaranya; (1) Jam Kerja; (2) Tata Tertib; (3) Seragam Perusahaan; (4) Penggunaan & pemeliharaan mesin

Berikut adalah tabel sumber-sumber referensi menurut teori dari buku-buku dan jurnal beserta indikator dan ukurannya. Dapat dilihat dari tabel 1 sumber referensi pada lampiran di bawah.

Dari data tabel 1 pada lampiran dapat disimpulkan diperoleh data sumber referensi sebanyak 11 teori dan indikator disiplin kerja sebanyak 22 indikator dengan nomer item antara 1-22. indikator yang dimaksud diantaranya 1 kesadaran dan 2 kesediaan; 3 kehadiran; 4 ketaatan; 5 ketepatan waktu; 6 perilaku; 7 kejujuran dan tanggungjawab; 8 mengikuti SOP perusahaan; 9 ketepatan penggunaan bahan dan perlengkapan; 10 ketentuan jam kerja; 11 mengutamakan jam kerja efisien dan efektif; 12 keterampilan kerja; 13 semangat kerja; 14 sikap; 15 kreatif dan inovatif; 16 tingkat kewaspadaan tinggi; 17 bekerja etis; 18 menghormati; 19 menghargai; 20 sanggup dan menerima; 21 pemanfaatan; 21 kesesuaian.

Untuk menjawab tujuan yang kedua menetapkan indikator yang akan digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan bagian produksi perusahaan manufaktur. Dapat dilihat dari tabel 2 Matriks Pengukuran Disiplin Kerja pada lampiran di bawah.

Dari tabel 2 pada lampiran dapat disimpulkan dari semua sumber referensi ada 22 indikator yang dapat diambil diantaranya 1 kesadaran jumlahnya 5; 2 kesediaan jumlahnya 5; 3 kehadiran jumlahnya 5; 4 ketaatan jumlahnya 4; 5 ketepatan waktu jumlahnya 5; 6 perilaku jumlahnya 1; 7 kejujuran dan tanggungjawab jumlahnya 2; 8 mengikuti SOP perusahaan jumlahnya 2; 9 ketepatan penggunaan bahan dan perlengkapan jumlahnya 2; 10 ketentuan jam

kerja jumlahnya 1; 11 mengutamakan jam kerja efisien dan efektif jumlahnya 1; 12 keterampilan kerja jumlahnya 1; 13 semangat kerja jumlahnya 1; 14 sikap jumlahnya 1; 15 kreatif dan inovatif jumlahnya 1; 16 tingkat kewaspadaan tinggi jumlahnya 1; 17 bekerja etis jumlahnya 1; 18 menghormati jumlahnya 2; 19 menghargai jumlahnya 1; 20 sanggup dan menerima jumlahnya 1; 21 pemanfaatan jumlahnya 2; 22 kesesuaian jumlahnya 1.

Dari tabel 3 operasionalisasi variabel pada lampiran disimpulkan dari beberapa indikator yang telah dipilih berdasarkan indikator yang sesuai dengan variabel disiplin kerja diantaranya yaitu; (1). Kejujuran; (2). Kesadaran; (3). Kesediaan; (4). Kehadiran; (5). Ketaatan; (7). Kesesuaian. Dengan ukuran: 1). Tingkat kejujuran; 2). Tingkat kesadaran terhadap peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan; 3). Tingkat kesediaan melaksanakan perintah dan kebijakan perusahaan; 4). Tingkat kehadiran karyawan; 5). Tingkat ketaatan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan; 6). Tingkat kesesuaian dalam pelaksanaan norma dan aturan

Untuk menjawab tujuan ketiga merancang instrumen pengukuran disiplin kerja karyawan bagian produksi perusahaan manufaktur. Dapat dilihat dari tabel 4 merancang instrumen disiplin kerja pada lampiran di bawah. Dapat disimpulkan pernyataan yang di gunakan dalam kuesioner menurut indikator dan ukuran pada operasionalisasi variabel diantaranya yaitu: 1). Karyawan selalu berperilaku jujur sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan; 2). Karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap aturan dan norma yang berlaku di perusahaan; 3). Karyawan selalu bersedia melaksanakan aturan dan norma serta kebijakan perusahaan; 4). Karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dalam bekerja; 5). Karyawan selalu taat pada aturan, norma, dan kebijakan perusahaan; 6). Karyawan selalu tepat waktu dalam melaksanakan aturan dan kebijakan perusahaan; 7). Karyawan selalu bekerja sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku di perusahaan

Untuk menjawab tujuan keempat menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Pertama dapat dilihat dari tabel 5 data ordinal disiplin kerja dapat disimpulkan dari tabel 5 diperoleh data hasil penyebaran dari jumlah 30 responden dengan jumlah item sebanyak enam item. Kedu dari tabel 6 menguji validitas disiplin kerja dapat disimpulkan dari tabel 6 dengan cara membandingkan nilai korelasi dengan nilai r_{tabel} pada taraf nyata 5% dan $n = 30$, dan diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,361. Dari nilai r_{hitung} diperoleh nilai x_1 sebesar 0,914, x_2 sebesar 0,816, x_3 sebesar 0,648, x_4 sebesar 0,383, x_5 sebesar 0,648, x_6 sebesar 0,503 dapat disimpulkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,361 maka item-item tersebut dinyatakan valid. Dan yang ketiga dapat dilihat dari tabel 7 menguji reliabilitas disiplin kerja dari tabel 7 disimpulkan dari jumlah item yang dimasukan adalah genap maka nilai r_{hitung} yang diambil adalah *Equal Lenght Spearman Brown*, cara menentukan variabel tersebut reliabel atau tidak yaitu dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} yang telah didapat dari *output* dengan r_{tabel} yang didapatkan sebelumnya dari perhitungan validitas. Dari variabel X didapat nilai r_{hitung} adalah sebesar 0,961 dan r_{tabel} sebesar 0,361, maka variabel X dinyatakan reliabel.

V. Penutup

Dari kesimpulan pertama yaitu Menggali indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja ada beberapa teori dan indikator yang diambil dari para ahli diantaranya yaitu dari Hasibuan (2012), Fathoni (2006), Rivai (2013), Rivai (2005), Sutrisno (2009), Handoko (2001), Hasan dalam Udayanto (2015), Aprianto & Utami (2017), Harlie (2010), Sastrohardiwiryo (2012) Irawati & Silalahi (2015)

Dari kesimpulan kedua yaitu menetapkan indikator yang akan digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan bagian produksi perusahaan manufaktur. Dari tabel 2 pada lampiran dapat disimpulkan dari semua sumber referensi ada 22 indikator yang dapat diambil. Dari tabel 3 operasionalisasi variabel pada lampiran disimpulkan dari beberapa indikator yang telah dipilih berdasarkan indikator yang sesuai dengan variabel disiplin kerja diantaranya yaitu; (1). Kejujuran; (2). Kesadaran; (3). Kesediaan; (4). Kehadiran; (5). Ketaatan; (6). Kesesuaian

Dari kesimpulan ketiga merancang instrumen pengukuran disiplin kerja karyawan bagian produksi perusahaan manufaktur. Dapat disimpulkan pernyataan yang di gunakan dalam kuesioner menurut indikator dan ukuran pada operasionalisasi variabel diantaranya yaitu: 1).

Karyawan selalu berperilaku jujur sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan; 2). Karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap aturan dan norma yang berlaku di perusahaan; 3). Karyawan selalu bersedia melaksanakan aturan dan norma serta kebijakan perusahaan; 4). Karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dalam bekerja; 5). Karyawan selalu taat pada aturan, norma, dan kebijakan perusahaan; 6). Karyawan selalu bekerja sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku di perusahaan.

Dari kesimpulan keempat menguji validitas dan reliabilitas instrumen disiplin kerja karyawan bagian produksi perusahaan manufaktur dari hasil uji statistik sudah terbukti valid dan reliabel.

Saran dari penulis secara teoritis yaitu diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen SDM. Secara praktis yaitu diharapkan perusahaan dapat mengukur disiplin kerja karyawan secara tepat.

Daftar Pustaka

- Afianto, Izaz Dany & Hamidah Nayati Utami "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 50 No. 6 September 2017
- Fahrudin, Muhammad. 2013. "Jam Kerja Di Indonesia Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan" melalui <http://mfahrudin8.blogspot.co.id/> (03/11/2017)
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT RINEKA CIPTA
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 11 (2): 10-23.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Bumi Aksara
- _____. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara
- Irawati, Rusda & Ezra Pelita Silalahi "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Operator Produksi Di PT. XXX" *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* vol. 3, no. 2, 2015, 115-119
- Kemenperin. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja. Melalui www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf (03/11/2017)
- Kurniawan, Didi. dan Nur Hidayat. 2017. "Kontribusi Industri Manufaktur Indonesia Peringkat Keempat Dunia". Melalui <https://www.gatra.com/ekonomi/industri/291903-kontribusi-industri-manufaktur-indonesia-peringkat-keempat-dunia> (03/11/2017)
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Manuwu, J.Patrick. 2017. "Kerja Delapan Jam Sehari, Apakah Efektif dan Produktif" melalui <https://id.techinasia.com/mengapa-harus-delapan-jam-kerja> (03/11/2017)
- Mangkunegara, A. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya
- Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi*. Jakarta: Murai Kencana.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Nursalam. (2011). *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Sastrohardiwiryo, Siswanto. 2012. "Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional". Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1 No. 4 juli 2013

- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah .2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Edisi kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Udayanto, Rahmad Restu & I Wayan Bagia & Ni Nyoman Yulianthini “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Coca-Cola” e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 3 Tahun 2015)

Lampiran

Tabel 1 Sumber Referensi

Sumber Referensi	Indikator	No. Item
Hasibuan (2012)	- Kesadaran	1
Fathoni (2006)	- Kesediaan	2
Rivai (2013)		
Sutrisno (2009)		
Handoko (2001)	- Kehadiran	3
	- Ketaatan	4
	- Ketepatan Waktu	5
	- Perilaku	6
Hasan dalam Udayanto (2015)	- Kejujuran dan Tanggungjawab	7
	- Ketepatan Waktu	5
	- Kehadiran	3
	- Mengikuti SOP Perusahaan	8
	- Ketepatan Penggunaan Bahan dan Perlengkapan	9
Afianto & Utami (2017)	- Kejujuran	7
	- Ketepatan Waktu	5
	- Kehadiran	3
	- Mengikuti SOP	8
	- Ketepatan Penggunaan Perlengkapan	9
Harlie (2010)	- Ketepatan Waktu	5
	- Kehadiran	3
	- Ketentuan Jam Kerja	10
	- Mengutamakan Jam Kerja Efisien dan Efektif	11
	- Keterampilan Kerja	12
	- Semangat Kerja	13
	- Sikap	14
	- Kreatif dan Inovatif	15
Rivai (2005)	- Kehadiran	3
	- Ketaatan pada peraturan kerja	4
	- Ketaatan pada standar kerja	4
	- kewaspadaan tinggi	16
	- Bekerja etis	17
Sastrohardiwiryo (2012)	- Menghormati	18
	- Menghargai	19
	- Patuh dan taat pada peraturan	4

	- Sangupt dan menerima	20
Irawati & Silalahi (2015)	1) Jam Kerja; (1) Ketepatan waktu (2) Pemanfaatan (3) Kesesuaian	5 21 22
	1) Tata Tertib; (1) Patuh (2) Pemahaman (3) Pelaksanaan	4 1 2
	2) Seragam Perusahaan; (1) Kesesuaian penggunaan (2) Kepatuhan	22 4
	3) Penggunaan & pemeliharaan mesin; (1) Pemahaman (2) Ikut serta (3) Pemakaian sesuai kebutuhan	1 2 22

Sumber : Kajian referensi

Tabel 2 Matriks Pengukuran Disiplin Kerja

Sumber Referensi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Hasibuan (2012)	√	√																				
Fathoni (2006)	√	√																				
Rivai (2013)	√	√																				
Sutrisno (2009)	√	√																				
Handoko (2001)			√	√	√	√																
Hasan dalam Udayanto (2015)			√		√		√	√	√													
Aprianto & Utami (2017)			√		√		√	√	√													
Harlie (2010)			√		√					√	√	√	√	√	√							
Rivai (2005)			√	√												√	√	√				
Sastrohardiwiryo (2012)				√														√	√	√	√	
Irawati & Silalahi (2015)	√	√		√	√																√	√
Jumlah	5	5	5	4	5	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1

Sumber : Kajian referensi

Tabel 3 Operasionalisasi Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Ukuran	No. Item
Disiplin Kerja	Kejujuran	Tingkat kejujuran	1
	Kesadaran	Tingkat kesadaran terhadap peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan	2
	Kesediaan	Tingkat kesediaan melaksanakan perintah dan kebijakan perusahaan	3
	Kehadiran	Tingkat kehadiran karyawan	4
	Ketaatan	Tingkat ketaatan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan	5
	Kesesuaian	Tingkat kesesuaian dalam pelaksanaan norma dan aturan	6

Sumber : Kajian referensi

1. Petunjuk pengisian kuesioner

Pertanyaan ini bermaksud untuk mengetahui seberapa jauh saudara/saudari menyetujui dari pernyataan yang kami ajukan. Mohon diberi tanda *checklist* (√) pada jawaban yang dianggap tepat atau mendekati.

Keterangan:

S : setuju / tepat dengan pernyataan tersebut

KS : kurang setuju / kurang tepat dengan pernyataan tersebut

TS : tidak setuju / tidak tepat dengan pernyataan tersebut

Tabel 4 Merancang instrumen disiplin kerja (diisi supervisor)

No	Pernyataan	S	KS	TS
1	Karyawan selalu berperilaku jujur sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan			
2	Karyawan memiliki kesadaran tinggi terhadap aturan dan norma yang berlaku di perusahaan			
3	Karyawan selalu bersedia melaksanakan aturan dan norma serta kebijakan perusahaan			
4	Karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dalam bekerja			
5	Karyawan selalu taat pada aturan, norma, dan kebijakan perusahaan			
6	Karyawan selalu bekerja sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku di perusahaan			

Sumber: kajian referensi

Tabel 5 Data Ordinal Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN					
	DISIPLIN KERJA (X)					
	1	2	3	4	5	6
1	1	1	1	2	1	1
2	1	2	1	1	1	1
3	1	2	1	1	1	1
4	2	2	1	2	2	1
5	2	2	1	1	2	1
6	1	2	1	1	1	1
7	1	1	2	2	1	1
8	1	1	1	1	1	1
9	1	1	2	2	1	1
10	2	2	1	2	2	1
11	1	1	1	1	1	1
12	2	2	1	1	2	1
13	2	2	1	2	2	1

14	1	1	1	1	1	1
15	2	2	1	1	2	1
16	1	1	1	1	1	1
17	2	2	2	1	2	2
18	1	1	1	1	1	1
19	1	1	2	2	1	1
20	2	2	2	1	2	2
21	2	3	2	2	1	1
22	2	2	2	1	2	2
23	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1
25	2	3	2	2	1	1
26	1	1	1	1	1	1
27	2	3	2	2	1	1
28	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	2	1	1
30	1	1	1	2	1	1

Sumber : Data pengolahan excel

Tabel 6 Menguji Validitas Disiplin Kerja

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	X
x1	Pearson Correlation	1	,800**	,356	,167	,802**	,408*	,914**
	Sig. (2-tailed)		,000	,053	,379	,000	,025	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	,800**	1	,395*	,185	,395*	,201	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000		,031	,329	,031	,287	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x3	Pearson Correlation	,356	,395*	1	,356	,048	,509**	,648**
	Sig. (2-tailed)	,053	,031		,053	,803	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x4	Pearson Correlation	,167	,185	,356	1	-,089	-,272	,383*
	Sig. (2-tailed)	,379	,329	,053		,640	,146	,037
	N	30	30	30	30	30	30	30
x5	Pearson Correlation	,802**	,395*	,048	-,089	1	,509**	,648**
	Sig. (2-tailed)	,000	,031	,803	,640		,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x6	Pearson Correlation	,408*	,201	,509**	-,272	,509**	1	,503**
	Sig. (2-tailed)	,025	,287	,004	,146	,004		,005
	N	30	30	30	30	30	30	30
X	Pearson Correlation	,914**	,816**	,648**	,383*	,648**	,503**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,037	,000	,005	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Tabel 7 Menguji Reliabilitas Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,778
		N of Items	4 ^a
	Part 2	Value	,349
		N of Items	3 ^b
	Total N of Items		7
Correlation Between Forms			,925
Spearman-Brown	Equal Length		,961
Coefficient	Unequal Length		,962
Guttman Split-Half Coefficient			,932

a. The items are: x1, x3, x5, x2.

b. The items are: x2, x4, x6, X.

Sumber: Hasil pengolahan statistik