



**PENGEMBANGAN INSTRUMEN PENGUKUR KEDISIPLINAN KERJA PADA
MITRA PERUSAHAAN LISTRIK DI SEMRANG**

Oleh
Catur Sihono
Universitas Ivet Semarang
Email: sion.sihono@gmail.com

Abstract

Work discipline is an important factor that has a significant impact on performance and productivity in the workplace. Increasing employee work discipline has an impact on increasing company productivity because employees can be more obedient to company regulations in accordance with applicable regulations to be able to improve employee performance, where increasing employee productivity is influenced by increasing employee discipline so that they can be more obedient to existing regulations in a company. This research is development research which aims to determine the form of an instrument for measuring work discipline and determine the validity and reliability of tests in the field. The research subjects were 60 employees of PT Mitra Electricity Company with data collection techniques using interviews, observation, and distribution of questionnaires. The statements in this research are divided into 3 indicators, namely: 1) Attendance, 2) Compliance with work rules, 3) Compliance with work standards, the total number of statement data is 15 items, each indicator has 5 statement items and uses a Likert scale with the following conditions: 5 (strongly agree), 4 (disagree), 3 (disagree), 2 (disagree), 1 (strongly disagree). Based on the results of research on the validity and reliability test of the instrument measuring work discipline, there were 3 items that were invalid <0.3 and in the reliability test the value was more than 0.6 so it can be concluded that it is reliable and suitable for use in the field.

Keywords: *Instruments, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Dalam perusahaan atau instansi Partisipasi karyawan sangat penting dalam mengelola, mengendalikan dan menggunakan tenaga kerja. Oleh karena itu permasalahan sumber daya manusia merupakan permasalahan penting yang harus diatasi oleh perusahaan. Sumber daya perusahaan terbatas, sehingga perusahaan harus mampu mencapai kekuatan dan perkembangannya agar dapat mencapai tujuan dan bertahan hidup. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu dari keunggulan kompetitif perusahaan dalam hal kinerja bisnis, efisiensi dan fleksibilitas dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja di masyarakat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kerja pegawai yang

sangat penting dalam dunia kerja. (Pesik et al., 2018).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur bagaimana sumber daya manusia dan sumber daya lainnya digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2012) yang dikutip dalam jurnal (Abdu Rachman Saleh, 2018). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja dari diri seorang karyawan, motivasi atau dorongan kerja, etos atau semangat kerja seorang karyawan dan didukung Manajemen memegang peranan penting dalam peningkatan efisiensi dan efektifitas dari sebuah perusahaan. Perusahaan



memiliki banyak tujuan, salah satunya adalah memperoleh keuntungan dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen; berdasarkan kedua hal tersebut, perusahaan harus dapat terus memproduksi menghasilkan produk dengan kualitas dan kualitas terbaik dan berkelanjutan. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan sangat penting karena dengan produktivitas yang baik perusahaan akan mampu menyediakan produk yang dibutuhkan oleh konsumen secara berkelanjutan dan berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT. Mitra Perusahaan listrik pada hari rabu pukul 10:15 WIB menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kurangnya kedisiplinan kerja karyawan, diantaranya adalah karyawan adalah: 1) rasa ego yang timbul pada diri, 2) kurangnya pelatihan pada karyawan, 3) kurangnya pembinaan, 4) kurangnya pengawasan oleh atasan, 5) rasa tanggung jawab yang kurang, 6) jarang dilakukan penilaian pengukuran saat pekerjaan di lapangan, 7) Motivasi atau dorongan kerja yang kurang. Hal yang sama saat wawancara dengan pimpinan PT. Mitra B Perusahaan listrik pada hari rabu pukul 10:45 wib menyatakan bahwa kurangnya etos atau semangat kerja seorang karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan kerja setiap harinya akan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, apabila seorang pegawai atau karyawan yang memiliki kedisiplinan, motivasi dan semangat kerja yang tinggi maka akan mampu melakukan pekerjaannya secara baik dan maksimal, hal ini sejalan dengan pendapat (Saleh & Utomo, 2018) bahwa disiplin kerja dari diri seorang akan menyemangati pekerjaan dalam setiap kegiatan seperti tingkat dan semangat seseorang pada tanggung jawabnya dalam pekerjaan.

Disiplin kerja adalah faktor penting yang memiliki dampak signifikan pada kinerja dan produktivitas di tempat kerja. Peningkatan disiplin kerja karyawan berdampak pada

peningkatan produktivitas perusahaan karena karyawan dapat lebih taat terhadap peraturan perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut (Sutrisno, 2017). Untuk dapat mendorong karyawan untuk mematuhi ketentuan tersebut, manajemen menggunakan disiplin sebagai salah satu bentuk tindakan. Pelatihan yang dikenal sebagai kedisiplinan karyawan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga mereka dapat bekerja sama dengan baik dengan karyawan lain. Betapa besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya adalah tanda disiplin yang baik. Peraturan sangat penting untuk memberikan instruksi dan penyuluhan kepada karyawan untuk menciptakan tata tertib yang baik, karena kedisiplinan seseorang dapat ditingkatkan hanya jika sebagian karyawan mengikuti peraturan dan bertindak sesuai dengannya. Untuk membuat peraturan yang dibuat lebih disipliner, manajer harus memberi contoh. Karena mereka adalah patutan dan pengendali, manajer memiliki kekuatan yang besar untuk menegakan kedisiplinan (Sri Ermelia et al, 2023).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan etika dan moral. (Mathis & Jackson, 2011) yang dikutip dalam jurnal (Jufrizen, 2018). Bisa dikatakan bahwa semakin baik kinerja karyawan sebuah organisasi, semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, dan sebaliknya, semakin buruk kinerja karyawan, semakin sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sebuah perusahaan dapat menunjukkan rendahnya tingkat kinerja karyawannya berdasarkan besarnya gaji dan tunjangan yang diberikannya, serta tingkat kehadiran di tempat kerja yang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja dan penggunaan waktu



yang tidak efektif (Isvandiari & Fuadah, 2017) yang dikutip dalam artikel (Jufrizen, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2011) dikutip dalam Inayat (Hanum dkk, 2023). Disiplin kerja harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, karena mencakup tanggung jawab atas pelaksanaan tugas dan kewajiban yang diberikan kepada pegawai perusahaan, serta perilaku yang dibentuk oleh kebiasaan. Lingkungan kerja mempengaruhi kondisi fisik dan psikis karyawan, sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang membuat karyawannya dapat bekerja dengan baik. Berdasarkan hasil dan pengamatan yang dilakukan di latar belakang, peneliti termotivasi untuk menyelidiki. tema atau judul” Pengembangan Instrumen Pengukur Kedisiplinan Kerja Pada Mitra Perusahaan Listrik di Kota Semarang”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang bertujuan untuk mengetahui bentuk instrumen pengukur kedisiplinan kerja dan mengetahui valid dan reliabel uji di lapangan. Subjek penelitiannya pegawai PT Mitra Perusahaan listrik berjumlah 60 orang dengan teknik pengambilan data menggunakan wawancara, observasi, pemberian atau pembagian angket. Pernyataan dalam penelitian ini terbagi dalam 3 indikator yaitu: 1) Kehadiran, 2) Ketaatan pada aturan kerja, 3) Ketaatan pada standar kerja, jumlah data pernyataan 15 butir, setiap indikator terdapat 5 item pernyataan dan menggunakan skala likert dengan ketentuan sebagai berikut: 5 (sangat setuju), 4 (tidak setuju), 3 (kurang setuju), 2 (tidak setuju), 1 (sangat tidak setuju) (Djemari Mardapi, 2016). Tahap dalam penelitian yaitu: Tahap pendahuluan, Tahap

pengembangan, Tahap evaluasi. Instrumen sebelum dibagi di lapangan akan di uji validasi oleh ahli dalam bidangnya. Jika hasil uji validitas memiliki nilai lebih dari 0,3 maka instrumen dikatakan valid, sebaliknya jika kurang dari 0,3 instrumen tidak memadai. (Syaifuddin Azwar, 2017). Analisis data akan digunakan aplikasi SPSS untuk menghitung uji validitas dan reliabilitas instrumen yang dikembangkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam tujuan pengembangan instrumen ini menghasilkan rancangan produk berguna untuk meningkatkan kualitas instrumen yang dilakukan melalui uji ahli. Menguji keefektifan suatu instrumen sebagai fungsi validasi dilakukan melalui uji coba terbatas atau disebut dengan uji coba skala kecil pada target, di mana produk akan digunakan untuk menguji efisiensi, kemenarikan, dan kemudahan produk di ujicoba lapangan pada target yang lebih luas dimana produk akan digunakan untuk kembangkan atau layak digunakan di lapangan. Instrumen adalah alat pendidikan yang dapat digunakan untuk mengukur sesuatu atau mengumpulkan informasi tentang suatu variabel. Suatu instrumen dikatakan valid apabila valid dan reliabel, meliputi validitas isi, validitas konstruk, validitas konstruk, validitas konstruk, dan validitas konstruk. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen pengukur kedisiplinan kerja dengan menggunakan skala 5 yaitu menggunakan non tes atau angket dengan skala likert 5,4,3,2,1. Dalam hal ini pada skala penilaian untuk pilihan jawaban yaitu: 5 sangat setuju (ST), 4 setuju (ST), 3 kurang setuju (KS), 2 Tidak Setuju (TS), 1 sangat tidak setuju (STS). Hasil analisis data menggunakan aplikasi SPSS yang terdiri dari 3 indikator dan 15 item butir pernyataan dapat dilihat pada tabel 1. Item-Total Statistics dari 15 item butir ada 3 butir item yang kurang dari 0,3 kemudian dilihat dari tabel 2 Reliability Statistics memiliki nilai 0,779 artinya reliabel (Syaifuddin Azwar,



2017) menyatakan jika koefisien suadah berada pada nilai 0,8-1,00 maka dapat disimpulkan bahwa koefien tersebut masuk dalam kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukur kedisiplinan kerja secara uji valid dan reliabel

Tabel 1. Item-Total Statistics

No	Scale Mean if Item Deleted	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	53.25	.416	.774
P2	53.75	.349	.775
P3	54.78	.180	.783
P4	55.08	.350	.808
P5	55.18	.125	.815
P5	54.57	.264	.769
P7	52.80	.551	.764
P8	53.00	.533	.761
P9	53.07	.526	.766
P10	53.20	.661	.742
P11	53.42	.620	.745
P12	53.30	.614	.740
P13	53.28	.648	.741
P15	53.28	.658	.741
P15	53.27	.610	.747

Tabel 2. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.779	.792	15

PENUTUP

Kesimpulan

Instrumen pengukur kedisiplinan kerja dipergunakan sebagai alat untuk mengukur suatu objek di lapangan. Suatu instrumen dikatakan baik bila valid dan reliabel, baik validitas isi, konstruk, validitas empirik, reliabilitas konsistensi tanggapan, maupun reliabilitas konsistensi gabungan butir.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen pengukur kedisiplinan kerja dengan menggunakan skala 5 yaitu menggunakan non tes atau angket dengan skala likert 5,4,3,2,1. Hal ini menunjukkan bahwa skala penilaian untuk pilihan jawaban yaitu: 5 sangat setuju (ST), 4 setuju (ST), 3 kurang setuju (KS), 2 Tidak Setuju (TS), 1 sangat tidak setuju (STS). Hasil analisis data menggunakan aplikasi SPSS yang terdiri dari 3 indikator dan 15 item butir pernyataan dapat dilihat pada tabel 1. Item-Total Statistics dari 15 item butir ada 3 butir item yang kurang dari 0,3 kemudian dilihat dari tabel 2 item Reliability Statistics Cronbach's Alpha memiliki nilai 0,779 artinya instrumen tersebut reliabel dan layak digunakan di lapangan walaupun ada butir item yang tidak valid yaitu pada butir 1, butir 5, dan butir 6 disebabkan kemungkinan besar item pernyataan yang tidak dipahami oleh responden, tidak memperhatikan, dan responden menjawab asal saja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Djemari Mardapi (2016). Teknik Penyusunan Instrumen: Educational Measurement, Research, and Evaluation
- [2] Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Panwe. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1),336–351.
<https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/327>
- [3] Gusti Agung Ayu Maya Prabasari & Gusti Salit Ketut Netra, 2013. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan
- [4] Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali
- [5] Hasibuan, Malayu S.P, (2012). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke
- [6] Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- [7] Handrum Indriati et al. (2023). Pengaruh



- disiplin kerja, lingkungan kerja, danketerampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan: Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen ISSN: 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online)
- [8] Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- [9] Khumaedi. (2012). Pengukuran Evaluasi: ebook Penelitian Evaluasi Pendidikan Unnes
- [10] Monica Mauli1 & Petrus Wijayanto, (2021). Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPPSHISSN:1979-7095>
- [11] Mufti Aspiyah & S. Martono (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja: *Management Analysis Journal* 5 (4) (2016) <http://maj.unnes.ac.id>
- [12] Nia Uli Silitonga & Seno Andri (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur: *Jom FISIP* Volume 4 No. 2 Oktober 2017
- [13] Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 1–8.
- [14] Oktavia, C. M., & Badri, J. (2023). Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Padang. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.473>
- [15] Pesik, K. K., Lumintang, G. G., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Pln (Persero) (Persero) *Jurnal EMBA*, 6(4), 2928–2937.
- [16] Prabasari, I. G. A. A. M., & Netra, I. G. S. K. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 254441. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- [17] Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- [18] Reni Novalia, Noor Fadiawati & Ila Rosilawati. (2015). Pengembangan Instrumen Asesmen Kinerja Pada Praktikum Pengaruh Konsentrasi Terhadap Laju Reaksi: *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Kimia*, Vol. 4, No.2 Edisi Agustus 2015, 568–580
- [19] Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- [20] Saleh, A. R., & Utomo, H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- [21] Salman Farisi & M. Taufik Lesmana (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1 CERED e-ISSN:2797-9679
- [22] Salam, A. (2021). Motivasi, Lingkungan (Studi Kasus) dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmiah Sosial*, 2(2), 487–508.
- [23] Sulaeman, A. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, 13(1), 91100.
- [24] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber*



- Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [25] Sutrisno, E. 2012 .Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- [26] Syafruddin. (2021). Eiconomic bosowa journal i eidisi xxxix april s/d juni 2021. Thei Eiffeict of Innovation and Leiarning Orientation on Sm i ei'S Buisineiss Peirformancei (Study At i Creiativei Industry, i Craft Suib-Seictor in West N i usa T i einggara), 7(002), 58–66
- [27] Syaifuddin Azwar (2015). Reliabilitas dan Validitas: : Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- [28] Wiadnyana, D. G. A., Gama, G., & Rismawan, P. A. E. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kedisiplinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Gianyar. Emas, 2(2), 1–15
- [29] Wirawan. 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat