



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DENGAN KINERJA PADA
KOPERASI MITRA INDUSTRI BALAI BESAR INDUSTRI AGRO**

SKRIPSI

Dibuat Oleh :

**Wiyanto
021102198**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

NOPEMBER 2007

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DENGAN KINERJA PADA
KOPERASI MITRA INDUSTRI BALAI BESAR INDUSTRI AGRO**

Skripsi

**Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor**

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan

(Prof. Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., Ak.) (Karma Syarif, MM., SE.)

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN DENGAN KINERJA PADA
KOPERASI MITRA INDUSTRI BALAI BESAR INDUSTRI AGRO**

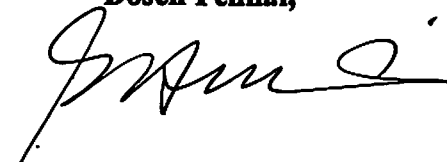
Skripsi

**Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Sabtu, Tanggal : 17 Nopember 2007**

**Wiyanto
021102198**

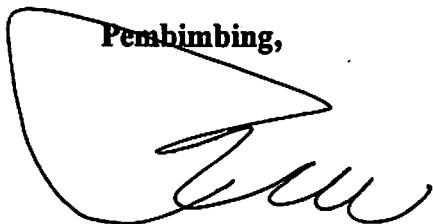
Menyetujui,

Dosen Penilai,



(Karma Syarif, MM., SE.)

Pembimbing,



(Dr. Wonny A. Ridwan, MM., SE.)

Co. Pembimbing,



(H. M. Jamil, MM., SE.)

***“sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,
maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan),
kerjakanlah dengan sungguh-sungguhnya (urusan) yang lain”.***

(Q.s.Alamnasyrah 94 :6-7).

***“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan
kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang
diusahakannya dan ia mendapatkan siksa (dari kejahatan) yang
dikerjakannya”.***

(Q.s. Al Baqarah 2 : 286)

***Tulisan sederhana ini,
Ku persembahkan untuk memenuhi harapan
Mamah,papah,D’Sri, D’Zubaeri, D’Sudi
Keponakanku Febrio tercinta yang dengan tulus,
Ikhlas memberikan motivasi dan senantiasa
sabar menanti keberhasilan ku.***

‘Dan (ingatlah juga) tatkala Tuhanmu mema’lumkan, Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih’.

(Q.S Ibrahim 14 : 7).

Maha besar Allah dengan segala firman-Nya.

“jangan pernah berfikir tentang apa yang akan kita dapatkan, namun tanyakan apakah kita dapat bermanfaat bagi orang lain. You are what you think, berfikirlah besar, maka kamu akan menjadi besar, begitupun sebaliknya, kamu adalah pemimpin bagi dirimu sendiri, dan kamu tidak akan bisa memimpin jika kamu tidak bisa memanag dan mengalahkan nafsumu”.

(wiyanto : 2007).

ABSTRAK

WIYANTO. NPM 021102198. Hubungan Disiplin Kerja Karyawan Dengan Kinerja Pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro. Dibawah bimbingan : WONNY A. RIDWAN dan JAMIL.

Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi pengelolaan suatu koperasi, karena masalah tersebut dapat mempengaruhi pencapaian hasil usaha/kinerja koperasi. Masalah disiplin kerja karyawan pada umumnya timbul karena karyawan kurang memperhatikan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, sehingga hal tersebut menjadi suatu faktor yang dapat menyebabkan kegagalan usaha koperasi dalam upaya mencapai tingkat keberhasilan atau kinerja yang signifikan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja karyawan dan hubungannya dengan kinerja pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro. Dalam metode penelitian, penulis menggunakan jenis penelitian yang berbentuk studi kasus dengan metode *deskriptif eksploratif*. dan Unit analisis adalah mencakup perusahaan, yaitu Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro. Selain itu teknik pengumpulan datanya berupa data primer dan data sekunder.

Dalam kaitannya dengan disiplin, tujuan maupun sasaran dari pelaksanaan disiplin pada karyawan Koperasi Mitra Industri BBIA dapat dilihat dari beberapa kriteria, antara lain teladan pemimpin, tujuan kemampuan, kesejahteraan, ancaman dan ketegasan. Tingkat disiplin kerja karyawan berdasarkan absensi pada Koperasi Mitra Industri BBIA baik, persentase tingkat absensi paling besar terjadi pada bulan Oktober sebesar 0,69 %, sedangkan yang terkecil terjadi pada bulan Agustus 0,14 %. Selain itu disiplin kerja karyawan Koperasi Mitra Industri BBIA berdasarkan jenis kelamin pria lebih besar dari pada wanita yaitu sebesar 61,39 %. Berdasarkan perhitungan analisis korelasi *rank spearman* dapat diketahui nilai $r = 0,7346$ yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja karyawan dengan kinerja pada Koperasi Mitra Industri BBIA.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirrohim,

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah S.W.T yang telah memberikan pendengaran, penglihatan, hati dan akal sebagai media untuk berpikir, meneliti serta berkarya. Atas potensi inilah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang penulis beri judul "Hubungan Disiplin Kerja Karyawan Dengan Kinerja Pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro".

Penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi tugas akhir dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif dari para pembaca.

Penulisan skripsi ini tidak mungkin terlaksana tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

- 1. Mamah dan papah yang telah membesarkan dengan penuh kasih sayang, dorongan semangat, dan do'a yang senantiasa di berikan tanpa pamrih baik moril maupun materil.**
- 2. Adikku Sri.Lestari,Amd, Sudi.Permono, Zubaeri Ahmad, Dan keponakanku Febrio Asbig Safarisas yang selalu memberikan keceriaan dan semangat kepada penulis.**

3. Seluruh keluarga besarku di Semarang, Surabaya, Jakarta, yang selalu memberikan Doa dan dukungan yang tak henti-hentinya kepada penulis agar dapat menyelesaikan kuliah dan skripsi.
4. Bapak Prof., Dr. Eddy Mulyadi Soepardi, MM., SE., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Bapak H. Soemarno, MBA., SE., selaku Pembantu Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
6. Bapak Karma Syarif, MM., SE., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
7. Bapak Dr. Wonny A. Ridwan, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing Utama dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak H. M. Jamil, SE., MM, selaku Co. Pembimbing dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Syarifudin, SE selaku ketua Koperasi Mitra Industri BBIA yang telah membantu memberikan data dan informasi mengenai perusahaan kepada penulis.
10. Untuk Sahabatku Yahya. Irawan, SE. Dwi. Guntoro, SE. Dani, SE. Deni. Arnandi, SE. Erik. Nurdiana, SE. U.Ridwan Hidayat, SE. Yulistiawati, SE. yang selalu ada dan memberikan semangat serta dorongan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Thank's to adinda "Nurmala Agustiani, Spd.i". Kekasihku yang setia menunggu dan mendo'akan kakanda agar berhasil.
12. Keluarga besar bapak Syarip.wijaya, Spd.i dan istri (calon mertua), yang telah memberikan do'a dan dukungannya kepada penulis.

13. Thank's to rental Adam's computer, yang membantu penulis dalam pengetikan skripsi ini.

14. Untuk teman-temanku dan rekan-rekan di kelas E Manajemen Angkatan 2002 yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungan dan bantuannya.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan dengan pahala yang berlipat. Akhir kata penulis mengharapkan agar skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat khususnya bagi saya umumnya bagi para pembaca.

Bogor, Nopember 2007.

Wiyanto

Npm 021102198

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah.....	4
1.2.1. Perumusan Masalah.....	4
1.2.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1. Maksud Penelitian	5
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Kegunaan Penelitian.....	5
1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian	6
1.5.1. Kerangka Pemikiran	6
1.5.2. Paradigma Penelitian	11
1.6. Hipotesis Penelitian.....	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2. Disiplin	17
2.2.1. Pengertian Disiplin	17
2.2.2. Faktor-faktor Yang Menggali Disiplin	19
2.2.3. Indikator-indikator Disiplin.....	20
2.2.4. Pendisiplinan	22
2.3. Kinerja	24
2.3.1. Pengertian Kinerja	24
2.3.2. Pengertian Penilaian Kinerja	25
2.3.3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja	26

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian.....	29
3.2. Metode Penelitian.....	29
3.2.1. Desain Penelitian	29
3.2.2. Operasionalisasi Variabel.....	30
3.2.3. Metode Penarikan Sampel.....	30
3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data	31
3.2.4. Metode analisis.....	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	36
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	36
4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang.....	38
4.2. Pembahasan	44
4.2.1. Proses Pendisiplinan Kerja Pada Koperasi Mitra Industri BBIA.....	44
4.2.2. Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Mitra Industri BBIA.....	48
4.2.3. Persepsi Karyawan Terhadap Faktor-faktor Disiplin Pada Koperasi Mitra Industri BBIA	49
4.2.4. Hubungan Disiplin Kerja Karyawan Dengan Kinerja Pada Koperasi Mitra Industri BBIA	72

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan.....	77
5.2. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	11
Gambar 2. Bagan Struktur Pengurus Koperasi itra Industri BBIA.....	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Surat Keterangan Riset dari Perusahaan

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. Operasionalisasi Variabel.....	1
Tabel 2. Profil Responden Pada Koperasi Mitra Industri BBIA Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 3. Profil Responden Pada Koperasi Mitra Industri BBIA Berdasarkan Jenis Usia.....	47
Tabel 4. Profil Responden Pada Koperasi Mitra Industri BBIA Berdasarkan Jenis Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 5. Tingkat Absensi Pada Koperasi Mitra Industri BBIA Tahun 2006.....	48
Tabel 6. Jawaban responden tentang tugas yang sesuai dengan standar atau pedoman kerja.....	49
Tabel 7. Jawaban responden tentang peraturan dan sanksi atas tindakan pendisiplinan.....	49
Tabel 8. Jawaban responden tentang ketepatan waktu ketika masuk kerja, istirahat dan mengakhiri kerja	50
Tabel 9. Jawaban responden tentang keterangan yang diberikan ketika karyawan tidak masuk kerja	50
Tabel 10. Jawaban responden tentang pensosialisasian peraturan koperasi kepada karyawan oleh pengurus	51
Tabel 11. Jawaban responden tentang penerapan sistem hukuman yang berjenjang bagi karyawan indisipliner oleh pengurus.....	51
Tabel 12. Jawaban responden tentang peringatan yang diberikan terlebih dahulu bila karyawan melanggar ketentuan yang ditetapkan.....	52
Tabel 13. Jawaban responden tentang pelaksanaan sanksi dan peraturan kerja diinformasikan secara jelas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar	52
Tabel 14. Jawaban responden tentang penerapan sanksi yang dilakukan oleh koperasi disesuaikan dengan berat/ringannya pelanggaran.....	53
Tabel 15. Jawaban responden tentang pelaksanaan sanksi dilakukan secara rahasia.....	53
Tabel 16. Jawaban responden tentang pengurus mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan oleh koperasi	54
Tabel 17. Jawaban responden tentang pengurus memberikan penjelasan mengenai peraturan dan prosedur kerja secara jelas kepada Karyawan.....	54
Tabel 18. Jawaban responden tentang pengurus mematuhi ketentuan-ketentuan dalam bekerja.....	55
Tabel 19. Jawaban responden tentang pengurus dalam memberikan hukuman kepada pelanggar bersifat membangun dan mendidik	55
Tabel 20. Jawaban responden tentang sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar berdasarkan bukti-bukti	56
Tabel 21. Jawaban responden tentang pengurus yang memberikan peringatan awal terhadap karyawan yang melanggar	56

Tabel 22.	Jawaban responden tentang kesejahteraan seperti gaji dan tunjangan mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan.....	57
Tabel 23.	Jawaban responden tentang peraturan dan sanksi koperasi diterapkan secara tegas dan jelas bagi karyawan baik pengurus maupun anggota yang melanggar.....	57
Tabel 24.	Jawaban responden tentang penegakkan disiplin oleh pengurus terhadap karyawan dimana dilakukan penelitian terlebih dahulu sebelum memberikan sanksi.....	58
Tabel 25.	Jawaban responden tentang adanya peraturan dan sanksinya bagi karyawan yang melanggar dapat memotivasi agar lebih bersemangat dalam bekerja.....	58
Tabel 26.	Rekapitulasi Persepsi Karyawan Terhadap Faktor-faktor Disiplin Berdasarkan Jenis Kelamin Pria	59
Tabel 27.	Jawaban responden tentang tugas yang sesuai dengan standar atau pedoman kerja.....	60
Tabel 28.	Jawaban responden tentang peraturan dan sanksi atas tindakan pendisiplinan.....	60
Tabel 29.	Jawaban responden tentang ketepatan waktu ketika masuk kerja, istirahat dan mengakhiri kerja	61
Tabel 30.	Jawaban responden tentang keterangan yang diberikan ketika karyawan tidak masuk kerja	61
Tabel 31.	Jawaban responden tentang pensosialisasian peraturan koperasi kepada karyawan oleh pengurus.....	62
Tabel 32.	Jawaban responden tentang penerapan sistem hukuman yang berjenjang bagi karyawan indisipliner oleh pengurus.....	62
Tabel 33.	Jawaban responden tentang peringatan yang diberikan terlebih dahulu bila karyawan melanggar ketentuan yang ditetapkan.....	63
Tabel 34.	Jawaban responden tentang pelaksanaan sanksi dan peraturan kerja diinformasikan secara jelas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar.....	63
Tabel 35.	Jawaban responden tentang penerapan sanksi yang dilakukan oleh koperasi disesuaikan dengan berat/ringannya pelanggaran.....	64
Tabel 36.	Jawaban responden tentang pelaksanaan sanksi dilakukan secara rahasia.....	64
Tabel 37.	Jawaban responden tentang pengurus mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan oleh koperasi	65
Tabel 38.	Jawaban responden tentang pengurus memberikan penjelasan mengenai peraturan dan prosedur kerja secara jelas kepada karyawan.....	65
Tabel 39.	Jawaban responden tentang pengurus mematuhi ketentuan-ketentuan dalam bekerja.....	66
Tabel 40.	Jawaban responden tentang pengurus dalam memberikan hukuman kepada pelanggar bersifat membangun dan mendidik	66
Tabel 41.	Jawaban responden tentang sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar berdasarkan bukti-bukti	67
Tabel 42.	Jawaban responden tentang pengurus yang memberikan peringatan awal terhadap karyawan yang melanggar	67

Tabel 43.	Jawaban responden tentang kesejahteraan seperti gaji dan tunjangan mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan.....	68
Tabel 44.	Jawaban responden tentang peraturan dan sanksi koperasi diterapkan secara tegas dan jelas bagi karyawan baik pengurus maupun anggota yang melanggar.....	68
Tabel 45.	Jawaban responden tentang penegakkan disiplin oleh pengurus terhadap karyawan dimana dilakukan penelitian terlebih dahulu sebelum memberikan sanksi.....	69
Tabel 46.	Jawaban responden tentang adanya peraturan dan sanksinya bagi karyawan yang melanggar dapat memotivasi agar lebih bersemangat dalam bekerja.....	69
Tabel 47.	Rekapitulasi Persepsi Karyawan Terhadap Faktor-faktor Disiplin Berdasarkan Jenis Kelamin Wanita.....	70
Tabel 48.	Perbedaan Persepsi Karyawan Terhadap Faktor-faktor Disiplin Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Pria dan Wanita.....	71
Tabel 49.	Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja "X"..	73
Tabel 50.	Jawaban Pengurus Untuk Pertanyaan Variabel Kinerja "Y".....	74
Tabel 51.	Perhitungan Analisis Korelasi Rank Spearman.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintah pada saat ini memberikan peluang pada sektor ekonomi untuk berjalan sesuai dengan metode mereka masing-masing tanpa diikuti adanya investasi dan atau campur tangan dari pihak manapun. Keadaan tersebut membuat koperasi sebagai gerakan ekonomi yang berbasis pada ekonomi kerakyatan dituntut untuk mampu membangun jati diri koperasi yang mandiri, kuat dan berhasil guna, untuk mensukseskan program pembangunan ekonomi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur yang merata melalui pemanfaatan seluruh kemampuan modal dan potensi dalam negeri, guna membangun, membimbing pertumbuhan dan meningkatkan kemampuan yang lebih besar bagi golongan ekonomi lemah untuk berpartisipasi dalam pembangunan. Pembangunan koperasi sebagai wadah kegiatan ekonomi rakyat diarahkan agar memiliki kemampuan menjadi badan usaha yang lebih efisien dan menjadi gerakan yang tangguh serta berakar dalam masyarakat.

Hal ini sudah tentu sesuai dengan cita-cita pemerintah yang terpancang dalam salah satu pasal UUD 1945, khususnya pasal 33 ayat 1 yaitu "perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan atas azas kekeluargaan". Untuk itu membangun usaha yang cocok dengan pasal 33 ayat 1 adalah koperasi. Sebab koperasi adalah suatu badan/lembaga usaha kelompok yang bertujuan mensejahterakan anggotanya.

Keberhasilan suatu koperasi sangat ditentukan oleh kemampuan pengelola dan anggotanya sebagai pemilik dan pengguna jasa koperasi, dalam aktivitasnya memanfaatkan segala fasilitas atau sumber daya yang ada. Karena dengan pengelolaan yang baik dan berkualitas akan menghasilkan output yang tinggi, yang dapat mendukung tercapainya tujuan koperasi. Namun, keberhasilan suatu koperasi tidak akan tercapai bila tidak didukung dengan adanya suatu kerja sama yang baik antara pengelola koperasi maupun SDM dalam koperasi itu sendiri, dimana pengelolaan koperasi harus mampu menerapkan manajemen yang dapat mendukung pencapaian keberhasilannya, mulai dari perencanaan kerjanya sampai dengan pelaksanaan dan pengorganisasian kegiatan kerja.

Koperasi sebagai suatu bentuk badan yang sesuai dengan ketentuan UUD 1995 diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk dapat bergerak ke dalam semua bentuk kegiatan ekonomi dan tingkatan pembinaannya sehingga benar-benar mampu menunaikan peranan sesungguhnya sebagai wadah ekonomi rakyat. Semakin besar perusahaan koperasi maka makin kompleks pula permasalahan yang dihadapinya. Untuk itu dirasakan perlu adanya suatu upaya agar terciptanya iklim yang sehat dalam lingkungan kerja koperasi. Salah satu cara untuk menciptakan iklim kerja yang sehat, diantaranya adalah dengan tingkat disiplin kerja karyawan yang tinggi. Dengan disiplin kerja karyawan yang tinggi diharapkan karyawan dapat mentaati peraturan-peraturan yang ada, sehingga pada dasarnya kondisi tersebut dapat tercapai bila karyawan mampu bekerja dengan baik dengan didorong oleh disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting bagi pengelolaan suatu koperasi, karena masalah tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga hasil usaha koperasi dapat dicapai. Koperasi harus mampu menerapkan manajemen yang dapat mencapai suatu aspek tersebut, meskipun karyawan memiliki keahlian dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan, bila tidak didukung dengan tingginya disiplin dalam bekerja maka kinerja karyawan dan pencapaian hasil usaha koperasi yang optimal tidak akan tercapai. Koperasi dalam mencapai hal tersebut dan dalam rangka mewujudkan pengoptimalan pencapaian tujuan koperasi, maka disiplin kerja karyawan mutlak harus dilaksanakan oleh setiap karyawan dengan sikap dari pengurus yang menuntut setiap karyawan untuk dapat mentaati peraturan yang berlaku, agar tercapainya perkembangan dan tujuan dari koperasi itu sendiri, dengan didukung oleh peraturan-peraturan perusahaan koperasi yang jelas, tegas serta dapat menekan karyawan, diharapkan karyawan dapat berdisiplin dan mampu mencapai target dan kinerja yang telah ditentukan.

Masalah disiplin kerja karyawan pada umumnya timbul karena karyawan kurang memperhatikan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, sehingga hal tersebut menjadi suatu faktor yang dapat menyebabkan kegagalan usaha koperasi dalam upaya mencapai tingkat keberhasilan atau kinerja yang signifikan. Kurang perhatian terhadap peraturan-peraturan itu disebabkan oleh tingkat kesadaran diri dari karyawan yang rendah, terutama yang berkaitan dengan faktor disiplin kerja, karena tanpa dilandasi dengan kesadaran akan disiplin yang kuat, maka hal tersebut akan menghambat kinerja yang diharapkan oleh koperasi dalam mencapai perkembangannya.

Dari beberapa koperasi yang ada, penulis melakukan penelitian pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro (BBIA) Bogor yang mempunyai jumlah karyawan sebanyak 34 orang yang terdiri dari 5 orang pengurus koperasi, 27 orang karyawan koperasi, dan 2 orang asisten pengurus. Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro (BBIA) Bogor merupakan salah satu bentuk badan usaha koperasi fungsional yang dibentuk di lingkungan Balai Penyelidikan Kimia (sekarang Balai Besar Industri Agro).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk menyusun makalah skripsi ini dengan judul **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI MITRA INDUSTRI BALAI BESAR INDUSTRI AGRO”**.

1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah

Agar tujuan koperasi dapat tercapai maka setiap koperasi harus mampu dalam mengembangkan sumber daya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang diatas, yang menjadi perumusan atau identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses pendisiplinan kerja karyawan pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro ?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja karyawan pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro ?
3. Bagaimana persepsi karyawan terhadap faktor-faktor disiplin pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro ?

4. Bagaimana hubungan disiplin kerja karyawan dengan kinerja pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh pemecahan atau pembahasan permasalahan yang telah diidentifikasi.

1. Untuk mengetahui proses pendisiplinan kerja karyawan pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro.
3. Untuk mengetahui persepsi karyawan terhadap faktor-faktor disiplin pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro.
4. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja karyawan dengan kinerja pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan akademik dan bermanfaat bagi para pembaca umumnya.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan-masukan yang bermanfaat mengenai disiplin kerja karyawan pada koperasi yang bersangkutan.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian

1.5.1. Kerangka Pemikiran

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku, sedangkan kesadaran itu sendiri merupakan sikap yang sukarela mentaati semua peraturan dan dasar akan tugas dan tanggung jawabnya, jadi seseorang akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Tindakan disiplin dan system penanganan keluhan, terdiri dari mekanisme dimana organisasi, dan para pegawainya berusaha mencapai kesamaan didalam hubungan-hubungan mereka. Kesamaan itu dapat berwujud dua bentuk :

1. Substantif, menyangkut keadilan dan imbalan organisasi atau sanksi dibandingkan dengan kontribusi pegawai atau dengan pegawai lainnya.
2. Prosedural, mengacu pada adanya mekanisme yang tidak sama untuk menjamin kesamaan substantif (misalnya sistem penanganan keluhan atau sistem untuk mengajukan apel atau banding). Dengan demikian tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang digunakan dalam melakukan pengawasan atau supervisi kepada para pegawai.

Menurut Sondang (2000) dengan meningkatnya disiplin kerja maka akan menghasilkan keuntungan-keuntungan sebagai berikut :

1. Pekerjaan yang lebih cepat selesai
2. Produktivitas meningkat
3. Kehadiran akan tidak masuknya karyawan dapat diperkecil
4. Kerusakan akibat kelalaian karyawan akan dapat dikurangi
5. Biaya per unit akan dapat dikurangi

Pada dasarnya disiplin kerja sering mengalami penurunan yang disebabkan oleh beberapa faktor, untuk menghadapi masalah ini, menurut Hasibuan S.P Malayu (2000) berpendapat bahwa ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja, yaitu:

1. Gaji karyawan yang mencukupi
2. Fasilitas yang menyenangkan
3. Menetapkan karyawan pada posisi yang sesuai
4. Harga diri perlu diperhatikan
5. Perlu menyempatkan diri
6. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju

Indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan suatu organisasi menurut Hasibuan S.P Malayu (2007, 214-218), di antaranya ialah

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)

6. Sanksi hukuman

7. Hubungan kemanusiaan

Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Faktor-faktor yang dapat menunjang pembinaan disiplin menurut Sadili Samsudin (2006, 281-297), yakni sebagai berikut :

- a. Motivasi
- b. Pendidikan dan latihan
- c. Kepemimpinan
- d. Kesejahteraan
- e. Penegakkan disiplin lewat hukum (*law enforcement*)

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 manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Pengertian kedisiplinan dan disiplin kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja adalah suatu sikap dimana seseorang mampu mentaati dan memahami peraturan-peraturan

yang berlaku, baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis serta bertanggung jawab terhadap sikap dan tindakan yang dilakukan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Kedisiplinan kerja karyawan bukan hanya sekedar takut akan sanksi atau hukuman yang bakal di jalankan, akan tetapi kedisiplinan kerja timbul keikhlasan yang tulus. Tingkat dan rendahnya pelaksanaan kedisiplinan kerja karyawan dapat diketahui melalui indikator kedisiplinan itu sendiri, jadi dapat dikatakan "Kedisiplinan" menjadi salah satu kunci terwujudnya tujuan koperasi, adanya kedisiplinan kerja karyawan yang baik pada suatu koperasi, berarti karyawan tersebut sadar dan bersedia melakukan semua tugas yang diembankan kepadanya dengan baik serta memperhatikan segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan koperasi. (Alex S. Nitisemito)

Menegakkan kedisiplinan tidak hanya cukup dengan ancaman-ancaman saja, akan tetapi untuk menegakkan kedisiplinan kerja karyawan perlu disertai oleh timbangan, yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup, akan tetapi harus dipartisipasikan, artinya dengan jalan memasukan unsur partisipasi, maka akan merasa bahwa peraturan mengenai ancaman, hukuman adalah hasil dari persetujuan bersama. Dilain pihak, kedisiplinan yang diterapkan harus menunjang tujuan sesuai dengan kemampuan, dengan kata lain kedisiplinan bukan hanya sekedar untuk kedisiplinan saja, tetapi kedisiplinan juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan itu sendiri.

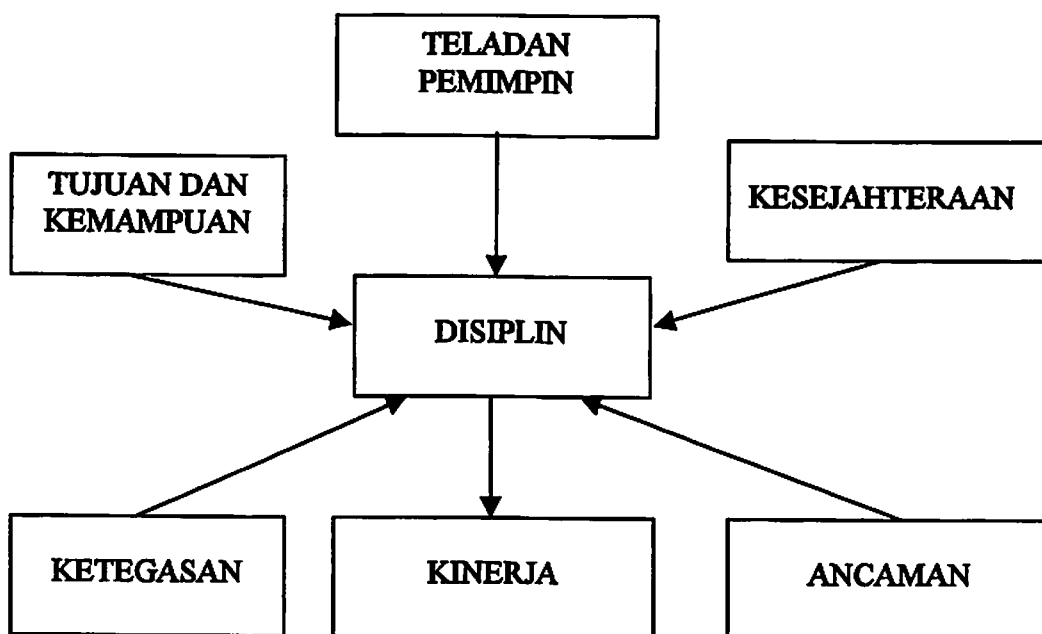
Lepas dari yang telah dikemukakan tersebut, mengenai usaha menegakkan kedisiplinan kerja karyawan, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan kerja yang dikeluarkan dalam rangka menerangkan kedisiplinan kerja karyawan perlu adanya teladan pimpinan. Teladan pimpinan ini di perlukan karena pimpinan

merupakan panutan dan sorotan dari bawahannya yang di jadikan sebagai contoh dalam melakukan suatu tindakan dan pimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap penegakkan kedisiplinan kerja,dan sampai saat ini hal tersebut dipopulerkan dengan kata-kata “Ing Ngarso Sung Tulodo Ing Madyo Mangun Karso Tut Wuri Handayani “.

Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan kedisiplinan perlu dilaksanakan dengan baik sehingga hasil kerja secara kualitas dapat dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu disiplin merupakan suatu proses untuk mendapatkan hasil/kinerja yang optimal sesuai dengan harapan perusahaan. Berkenaan dengan uraian tersebut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000, 67), berpendapat bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.

1.5.2. Paradigma penelitian

Gambar 1.
Paradigma penelitian



1.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan asumsi atau dugaan sementara sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekan. Adapun hipotesis dari permasalahan yang diangkat yaitu:

1. Proses pendisiplin kerja karyawan pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro baik.
2. Tingkat disiplin kerja pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro baik.
3. Persepsi karyawan terhadap faktor- faktor disiplin kerja pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro baik.
4. Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang khusus mempelajari tentang hubungan manusia dengan segala kegiatannya dalam suatu organisasi, sehingga sumber daya tersebut dapat berdaya guna dan berhasil sebesar-besarnya sesuai dengan yang diharapkan. Meskipun suatu perusahaan telah memiliki mesin-mesin modern dan serba otomatis tetapi mereka masih belum dapat melaksanakan tugasnya tanpa adanya sumber daya manusia. Yang dimaksud sumber daya manusia di sini adalah seluruh tenaga kerja yang bekerja pada suatu organisasi tertentu.

Menurut H. Hadari Nawawi (2003) yang dimaksud sebagai sumber daya manusia adalah meliputi tiga pengertian yaitu:

- a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan);
- b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya;
- c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik mewujudkan eksistensi organisasi (Ambar T. Sulistiyani, 2003, 11).

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen

sumber daya lainnya, karena yang di *Manage* adalah manusia sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia ini akan memiliki dampak yang sangat luas.

Manajemen sumber daya manusia sering juga diistilahkan dengan manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia/kepegawaian, dan hubungan industrial. (Triton Prawira Budi, 2005, 13).

Manajemen personalia/manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam suatu perusahaan dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut dan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam suatu perusahaan suatu satuan kerja yang efektif.

Di bawah ini adalah pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut:

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. (Hasibuan, 2002, 10)

“Human resource management is the process of attacking, developing, and maintaining a talented and energetic work forces”..

(Schemerhorn, 1999, 240)

Human resource management is the policies and practices on needs to carry out the people or human resources aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising. (Dessler, 2000, 2)

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi. (T. Hani Handoko, 2000, 4)

Dari beberapa pendapat tersebut, pengertian manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen keorganisasian yang merupakan suatu kebijakan dan praktek yang menentukan aspek manusia dalam posisi seorang manajemen melalui perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, penilaian, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi.

Terdapat paling tidak tiga perspektif utama dalam pengertian MSDM ini, yakni perspektif internasional, nasional / makro, dan mikro. Guna memahami MSDM, ada baiknya di kemukakan beberapa definisi di bawah ini, baik yang mencerminkan perspektif internasional, makro, maupun yang mikro.

Definisi dan bahasan mengenai MSDM yang tergolong dalam perspektif internasional, atau makro, antara lain dikemukakan oleh Moses N. Kiggundu (1989), Basir Barthos (1990), dan lembaga manajemen FEUI (1993). Definisi dari kiggundu tentang MSDM dalam perspektif internasional, atau makro adalah sebagai berikut :

“Human resource management ... is the development and utilization of personnel for the effective achievement of individual, organizational, community, national, and international goals and objectives “.

Manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personil (pegawai) bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat nasional, dan internasional.

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan

Menurut Moh. Agus Tulus (1996), Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Empat hal penting berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Penekanan yang lebih dari biasanya terhadap pengintegrasian berbagai kebijakan sumber daya manusia dengan perencanaan.
- b. Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen secara keseluruhan.
- c. Adanya perubahan dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan manajemen karyawan.
- d. Terdapat aksentuasi pada komitmen untuk melatih para manajer agar dapat berperan optimal sebagai penggerak dan fasilitator.

2.2. Disiplin

2.2.1. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya manusia. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin dapat diartikan bilamana karyawan datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, memahami semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan. (H. Abdurrahmat Fathoni, 2006, 172).

Untuk dapat memahami secara tepat tentang disiplin, perlu dimengerti dengan jelas apa sebenarnya yang dimaksud dengan "disiplin" tersebut beberapa definisi Menurut (Susilo Martoyo, 1996, 125) dari *The Concise Oxford Dictionary* dan *New Gem Dictionary*, adalah sebagai berikut :

- a. *Discipline : Branch of instruction; mental and moral training, adversity as affecting thus; system of rules for conduct.*
- b. *Discipline : Bring under control, train to obedience and order, drill, whence.*
- c. *Discipline : Training that produces underlines, obedience, selfcontrol; result of such training in order, conduct, etc.*

Sebuah contoh Disiplin secara ringkas dapat di tunjukan sebagai berikut:

1. Teguran secara lisan oleh penyelia
2. Teguran tertulis, dengan catatan dalam tipe personalia
3. skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
4. skorsing satu minggu atau lebih lama
5. diturunkan pangkatnya (demosi)
6. dipecat

Urutan tindakan disiplin tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Untuk pelanggaran-pelanggaran serius tertentu, seperti berkelahi dalam perusahaan atau mencuri, biasanya di kecualikan dari disiplin, seorang karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran itu biasanya di beri pengarahan atau teguran, apa bila teguran itu masih di langgar juga bisa langsung di pecat.

2.2.2. Faktor-Faktor Yang Menggali Disiplin

Faktor-Faktor yang menggali disiplin menurut (Alex S. Nitisemito, 1982, 207) . adalah:

1. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ini terdiri dari waktu masuk kerja, waktu istirahat kerja, waktu berlangsungnya kerja dan waktu berakhirnya kerja (waktu pulang kerja).

2. Kehadiran

Kehadiran yaitu merupakan catatan-catatan mengenai kehadiran karyawan dalam bekerja dari hari kehari atau waktu ke waktu.

3. Ketertiban

Ketertiban merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan dengan baik apabila dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut di tunjang dengan ketertiban diantara karyawan.

Disiplin harus di tunjang dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa didukung disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam perusahaan mencapai tujuannya.

2.2.3. Indikator-Indikator Disiplin

Menurut (Hasibuan, 2007, hal 214-218) dalam buku manajemen sumber daya manusia, indicator-indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Keteladanan Pemimpin
Teladan pemimpin sangat sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin yang baik.
3. Balas Jasa
Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan, artinya semakin besar balas jasa maka semakin baik pula kedisiplinan karyawan.
4. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian

balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan waskat ini, berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan-pangarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

8. Hubungan dan Kemanusiaan

Hubungan dan Kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan itu baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis. Jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta, apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

(Hasibuan, 1997, 214-218)

Sedangkan menurut (Alex S, 1997, 118-123) dalam buku manajemen personalia, indikator-indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut :

1. Kesejahteraan

Tingkat kesejahteraan yang dimaksud terutama adalah besarnya upah yang diterima oleh karyawan, minimal mereka dapat hidup secara layak. Dengan kelayakan ini diharapkan para karyawan akan lebih tenang di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dengan ketenangan tersebut para karyawan akan lebih berdisiplin.

2. **Ancaman**
Ancaman atau aturan yang tegas diberlakukan sebagai pendamping peningkata kesejahteraan, hal ini dimaksudkan untuk memberikan ketegasan bagi para karyawan yang melakukan tindakan indisipliner. Ketegasan yang diberikan bukanlah suat hukuman melainkan lebih ditekankan agar para karyawan lebih disiplin di dalam pekerjaannya.
3. **Ketegasan**
Ketegasan merupakan suatu hal yang erat kaitannya dengan peningkatan kedisiplinan, karena hal tersebut berkaitan dengan ketegasan pemberian hukuman bagi para karyawan yang melakukan tindakan indisipliner. Diharapkan dengan tindakan ketegasan inilah para karyawan dapat mematuhi peraturan yang tela ditetapkan olah perusahaan, sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yang bersangkutan.
4. **Tujuan dan Kemampuan**
Peraturan yang dibuat untuk menegakkan kedisiplinan lebih ditekankan sebagai penunjang tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Selain harus dapat menunjang tujuan perusahaan, kedisiplinan yang hendak ditegakkan aruslah sesuai dengan kemampuan dari karyawan, dengan kata lain pekerjaan seorang karyawan disesuaikan dengan kemampuan atau keahlian para karyawan yang bersangkutan, hal ini dimaksudkan agar dengan kemampuan yang sesuai diharapkan karyawan lebih disiplin dalam pekerjaannya.
5. **Teladan Pemimpin**
Keteladanan dari seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar di dalam menegakkan kedisiplinan dari para karyawan karena seorang pemimpin adalah panutan dan contoh bagi para bawahannya. Dengan demikian apabila perusahaan ingin menekankan kedisiplinan yang baik hendaknya seorang pemimpin harus memberikan keteladanan bagi para bawahan.

2.2.4. Pendisiplinan

Pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu.

Menurut (Sondang P. Siagian, 2003, 305). Pendisiplinan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan

tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Tipe Disiplin. Menurut (T. Hani Handoko, 2000, 175). tipe kegiatan pendisiplinan, yaitu:

1. **Pendisiplinan Preventif** adalah kegiatan yang di laksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. **Pendisiplinan Korektif** adalah kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan, secara ringkas, adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperbaiki pelanggaran
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Agar berbagai tujuan pendisiplinan seperti telah disinggung di atas tercapainya, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. yang di maksud dengan secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pendisiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada hal yang paling terberat. Misalnya dengan :

1. Peringatan lisan oleh penyelia
2. Pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
3. Penundaan kenaikan gaji berkala
4. Penundaan kenaikan pangkat
5. Pembebasan dari jabatan
6. Pemberhentian sementara
7. Pemberhentian atas permintaan sendiri
8. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
9. Pemberhentian tidak dengan hormat

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Di bawah ini adalah pengertian Kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2000, 67),
Pengertian kinerja, yaitu :

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya”.

Sedangkan menurut Veithal Rivai (2004, 426), yaitu :

“Kinerja adalah kegiatan yang dilakukan untuk memberi masukan untuk keputusan penting seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja”.

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain :

1. Kuantitas output
2. Kualitas output
3. Jangka waktu output
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

(Robert L. Mathis dan John . Jackson, 2002, 78)

Berdasarkan pendapat tersebut di atas maka kinerja adalah sesuatu hasil atau karya yang dihasilkan oleh karyawan.

2.3.2. Pengertian Penilaian Kinerja

Berikut ini adalah pengertian kinerja menurut para ahli, yaitu :

Penilaian kinerja (*performance appraisal-PA*) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

(Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2002, 81)

Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2000, 81), yaitu :

“Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya”.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000, 69), pengertian penilaian kinerja adalah :

“Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Menurut T. Hani Handoko (2000, 135), pengertian penilaian kinerja adalah :

“Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Sedangkan menurut Mutiara Sibarani Panggabean (2004, 66), yaitu :

“Penilaian Kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik”.

Berdasarkan pendapat tersebut maka penilaian kinerja/prestasi adalah suatu nilai yang diberikan oleh atasan/pimpinan atas hasil kecakapan dari karyawan.

2.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Berbagai bias dari penilai yang paling umum terjadi adalah :

1. *Halo effect*, terjadi bila pendapat pribadi penilaian tentang karyawan mempengaruhi lingkungan kerja.
2. Kesalahan kecenderungan terpusat, banyak penilai yang tidak suka menilai para karyawan sebagai yang efektif atau tidak efektif, dan sangat baik atau sangat jelek, sehingga penilaian prestasi kerja cenderung dibuat rata-rata.
3. Bias terlalu lunak dan terlalu keras, kesalahan terlalu lunak (*leniency bias*) disebabkan oleh kecenderungan penilai untuk terlalu mudah memberikan nilai baik dalam evaluasi prestasi kerja. Kesalahan terlalu keras (*strickness bias*) adalah sebaliknya, yang terjadi karena penilai cenderung terlalu ketat dalam evaluasi mereka.
4. Prasangka pribadi, faktor-faktor yang membentuk prasangka pribadi terhadap seseorang atau kelompok bisa mengubah penilaian.
5. Pengaruh kesan terakhir, kegiatan-kegiatan terakhir baik atau buruk cenderung lebih diingat oleh penilai.

(T. Hani andoko, 2000, 140-141)

Beberapa masalah penilaian kinerja :

1. Standar yang tidak jelas : skala penilaian yang terlalu terbuka terhadap interpretasi.
2. Efek halo : Dalam penilaian prestasi, masalah yang muncul ketika peringkat yang diberikan oleh penyelia kepada bawahan atas satu sifat tertentu membuat bias peringkat orang itu atas sifat lainnya.
3. Kecenderungan terpusat : kecenderungan untuk memberikan peringkat semua karyawan dengan cara yang sama, seperti memberikan peringkat rata-rata kepada semuanya.
4. Longgar atau ketat : penyelia lainnya cenderung untuk memberikan peringkat semua bawahan mereka tinggi (atau rendah) secara konsisten.
5. Prasangka : karakteristik pribadi orang yang dinilai (seperti umur, ras, dan jenis kelamin) bias mempengaruhi peringkat mereka.

(Gary Dessler, 2000, 16-17)

Bisa banyak sumber kesalahan yang mungkin dalam proses penilaian kinerja karyawan salah satu sumber utama adalah kesalahan yang dilakukan oleh si penilai, diantaranya :

1. Efek resensi, kesalahan yang terjadi ketika penilai memberikan bobot yang lebih besar untuk kejadian yang memang baru saja terjadi pada kinerja karyawan.
2. Kesalahan kecenderungan memusat, kesalahan kelonggaran dan kekakuan, memberikan nilai kepada seluruh karyawan dalam sebuah skala yang sempit yaitu ditengah-tengah skala.
3. Bias dari penilai, kesalahan yang terjadi ketika nilai-nilai atau prasangka dari si penilai mempengaruhi penilaian. Bias penilai ini mungkin saja secara tidak sadar atau malah disengaja.
4. Efek halo, menilai tinggi atau rendah seseorang pada seluruh aspek karena satu karakteristik saja.
5. Kesalahan kontras, kecenderungan untuk menilai orang-orang secara relatif terhadap orang lain, bukannya dibandingkan dengan suatu standar kinerja.

(Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2002, 101-104)

Faktor-faktor utama yang bias mempengaruhi evaluasi kinerja :

1. **Dampak 'halo' :** tendensi seorang evaluator untuk menilai seseorang yang bagus atau buruk dalam semua karakter berdasarkan pengalaman atau pengetahuan yang melibatkan hanya satu dimensi saja.
2. **Tendensi kemurahan hati :** tendensi mengevaluasi semua orang dalam kategori menonjol dan memberikan evaluasi yang mengembang daripada evaluasi kinerja yang tepat.
3. **Tendensi kekakuan :** kebalikan tendensi kemurahan hati yaitu sebuah prasangka terhadap evaluasi di mana menempatkan semua karyawan pada ujung skala terendah dan sebuah tendensi yang dituntut secara berlebihan atau kritis.
4. **Tendensi rata-rata :** suatu tendensi untuk mengevaluasi setiap karyawan sebagai perkiraan tidak peduli perbedaan-perbedaan utama kinerja itu.

(James E. Neal Jr, 2004, 67-68)

Berdasarkan pendapat tersebut maka faktor-faktor- yang mempengaruhi proses penilaian kinerja diantaranya adalah efek halo, pengaruh kesan terakhir, kecenderungan memusat dan prasangka.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian adalah analisis disiplin kerja karyawan sebagai variabel (X) dan kinerja variable (Y) pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro (BBIA) Bogor. Adapun lokasi yang digunakan oleh penulis adalah sebuah koperasi yang bergerak dibidang industri.

Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro, terletak di Jl Ir. H. Djuanda No 11 Bogor.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan jenis penelitian.

1. Jenis, metode dan teknik penelitian

Jenis penelitian ini berbentuk studi kasus dengan metode *deskriptif eksploratif*. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang umumnya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan variabel. Teknik penelitiannya adalah statistik kualitatif dan kuantitatif

2. Unit Analisis

Unit analisis adalah mencakup perusahaan, yaitu Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro (BBIA).

3.2.2. Operasional Variabel

Tabel 1
Operasional Variabel

No.	Variabel/Sub Variabel	Indikator	Skala/ Ukuran
1.	Disiplin Kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Teladan Pemimpin ▪ Kesejahteraan ▪ Ancaman ▪ Tujuan dan Kemampun ▪ Ketegasan 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
2.	Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengupayaan pencapaian target ▪ Penyusunan laporan hasil pekerjaan ▪ Penjelasan pekerjaan sesuai dengan lembar perintah kerja ▪ Kesehatan kerja dan kebersihan tempat kerja ▪ Terlaksananya perhitungan sanksi yang tepat waktu ▪ Pelaksanaan disiplin kerja ▪ Pelaksanaan tata tertib/peraturan-peraturan sesuai dengan kebijakan perusahaan 	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

3.2.3. Metode Penarikan Sampel

Di dalam menarik sampel penulis menggunakan cara non random sampling, yaitu menggunakan Quota Sampling dimana subjek yang akan diteliti ditetapkan terlebih dahulu. Adapun cara di dalam penentuan jumlah sample pada Koperasi Mitra Industri BBIA adalah dengan menggunakan metode Slovin.

Diketahui : $N = 34$

Kesalahan = $e = 0,05$ (5%)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{34}{1 + 34(5\%)^2} = \frac{34}{1 + 0,085} = 31,34 \text{ dibulatkan menjadi } 31.$$

(Sutrisno, 2000, 277)

3.2.4. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data penulis menggunakan teknik:

1. Studi Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan mengunjungi perusahaan yang menjadi objek penelitian, dalam rangka mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan mengenai koperasi tersebut. Adapun kegiatan-kegiatan adalah:

a. Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung dalam bentuk tanya jawab kepada pihak-pihak pegawai koperasi.

b. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung ke objek penelitian terhadap kegiatan koperasi.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden.

d. Studi Kepustakaan

Merupakan cara untuk memperoleh data melalui membaca buku-buku, literature dan teori-teori yang berubungan langsung dengan masalah yang diteliti.

3.2.5. Metode Analisis

Analisis data merupakan suatu rangkaian kegiatan untuk mengelompokkan data dan membuat urutan data, selanjutnya dapat dianalisis supaya memiliki arti dan mudah dipahami. Data yang sudah didapat dari berbagai sumber lapangan akan diolah dengan menggunakan analisis deskriptif.

Analisis deskriptif yang bersifat eksploratif, yaitu dengan cara memaparkan dan menjelaskan mengenai pelaksanaan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Mitra Industri BBIA, berdasarkan data dari hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.

Data yang telah diperoleh tersebut apabila sudah terkumpul maka akan dilakukan pengklasifikasian data menjadi dua kelompok, yaitu : data kualitatif dan kuantitatif. Untuk data yang kualitatif, yaitu yang digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. Sedangkan untuk data yang bersifat kuantitatif yang berwujud angka dari hasil perhitungan atau pengukuran dilakukan dengan cara membandingkan, menjumlahkan, dengan jumlah yang diharapkan sehingga diperoleh persentase. Untuk menilai variabel pelaksanaan

disiplin kerja dan kinerja, maka akan dihitung dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = Jumlah persentase jawaban

F = Frekuensi jawaban responden

N = Jumlah responden

Selain dengan menggunakan perhitungan di atas, untuk melengkapi hasil analisis maka digunakan kuesioner terhadap 31 orang anggota dan 1 orang pengurus Koperasi Mitra Industri BBIA sebagai sampel, dimana :

- a. Pilihan jawaban A (sangat setuju/istimewa) diberi bobot nilai 5.
 - b. Pilihan jawaban B (setuju/bagus) diberi bobot nilai 4.
 - c. Pilihan jawaban C (ragu-ragu/sedang) diberi bobot nilai 3.
 - d. Pilihan jawaban D (kurang setuju/kurang) diberi bobot nilai 2.
 - e. Pilihan jawaban E (sangat tidak setuju/sangat kurang) diberi bobot nilai 1.
- (Istijanto , 2005, 95)

Untuk mengetahui batas interval kedisiplinan kerja karyawan pada Koperasi Mitra Industri BBIA adalah sebagai berikut :

$$I = \frac{(Skt \times n) - (Skr \times n)}{K}$$

Keterangan :

I = Interval

K = Jumlah kriteria

n = Jumlah responden

Skr = Skor terendah

Skt = Skor tertinggi

Penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 31 orang, dimana sampel ini terdiri dari karyawan, pengurus dan asisten pengurus koperasi BBIA, maka akan diperoleh interval sebagai berikut :

$$I = \frac{(31 \times 5) - (31 \times 1)}{5} = 24,80 \text{ dibulatkan menjadi } 25$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka skala intervalnya adalah sebagai berikut :

31 – 56 atau 28,70 % - 51,85 % = Kedisiplinan Kurang

57 – 82 atau 52,78 % - 75,93 % = Kedisiplinan Cukup

83 – 108 atau 76,85 % - 100 % = Kedisiplinan Baik

Metode analisis kuantitatif yang digunakan untuk mengungkapkan perilaku variabel penelitian. Dalam mencari hubungan antara variabel bebas dan variable tidak bebas digunakan pengolahan data statistik dengan menggunakan rumus koefisien korelasi rank spearman (r_s) dalam bentuk persamaan yaitu:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

n = banyaknya pasangan data

d = selisih dari tiap pasangan rank

(Supranto, 1998, 159)

Adapun besarnya koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq +1$, yang artinya:

jika $r = +1$: hubungan X dan Y kuat dan positif

$r = -1$: hubungan X dan Y kuat dan negatif

$r = 0$: hubungan X dan Y lemah dan tidak ada hubungan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan

Koperasi mitra industri Balai Besar Industri Agro (BBIA) Bogor jumlah anggotanya per 31 Desember berjumlah 193, per 31 Desember 1 2000 berjumlah 194, per 31 Desember 2001 berjumlah 191 orang dan per 31 Desember 2002 sebanyak 196 orang, sedangkan per 31 Desember 2003 sebanyak 209 orang. Anggota-anggotanya terdiri atas pegawai dan tata Usaha Balai Besar Industri Agro.

Latar belakang terbentuknya Koperasi Mitra Industri ini diawali dengan munculnya berbagai masalah di Balai Penyelidikan Kimia (sekarang Balai Besar Industri Agro). Diantaranya menurunnya produktivitas pegawai, timbulnya ketidaktentraman (ketidaktenangan) pegawai khususnya pada pegawai tingkat menengah dan pegawai tingkat bawah. Hal ini dikarenakan banyak diantara mereka terjerat hutang ke Bank, Renternir, dan kepada bendahara Balai Penyelidikan Kimia dengan tingkat bunga yang tinggi dan terganggunya stabilitas kerja bendahara Balai Besar Penyelidikan Kimia.

Melihat kondisi tersebut pada waktu itu DR. Dardjo Somaatmatdja, selaku Kepala Balai Penyelidikan Kimia merasa prihatin. Oleh karena itu beliau mengambil prakarsa untuk

mengadakan rapat pembentukan suatu usaha bersama yang berupa organisasi koperasi dengan para pejabat bawahannya.

Berdasarkan latar belakang berikut maka pada tahun 1968 di ruang aula Balai Penyelidikan Kimia telah diadakan rapat pembentukan koperasi yang dihadiri oleh Kepala Balai Penyelidikan Kimia, perwakilan-perwakilan dari balai-balai yang ada di lingkungan Balai Penyelidikan Kimia, serta perwakilan dari kantor Departemen Koperasi Kotamadya Bogor.

Atas saran para pejabat koperasi dalam rapat tersebut maka terbentuklah koperasi pegawai Balai Penyelidikan Kimia dengan hasil sebagai berikut:

1. Seluruh pegawai Balai Penyelidikan Kimia mendaftarkan diri menjadi anggota koperasi.
2. Pemberian nama "Koperasi Balai Penyelidikan Kimia".
3. Telah dipilih 3 pengurus dan pengawas oleh Kepala Kantor Departemen Koperasi Kotamadya Bogor.

Selanjutnya berdasarkan pengesahan badan Hukum No. 1388.A/BH/DK-10/3/1983. Pada tahun 1983 nama koperasi Pegawai Balai Penyelidikan Kimia diganti nama menjadi Koperasi Pegawai Balai Besar Industri Hasil Pertanian (BBIHP) sesuai dengan perubahan nama kantor. Dan sekarang telah diganti nama menjadi Balai Besar Industri Agro (BBIA).

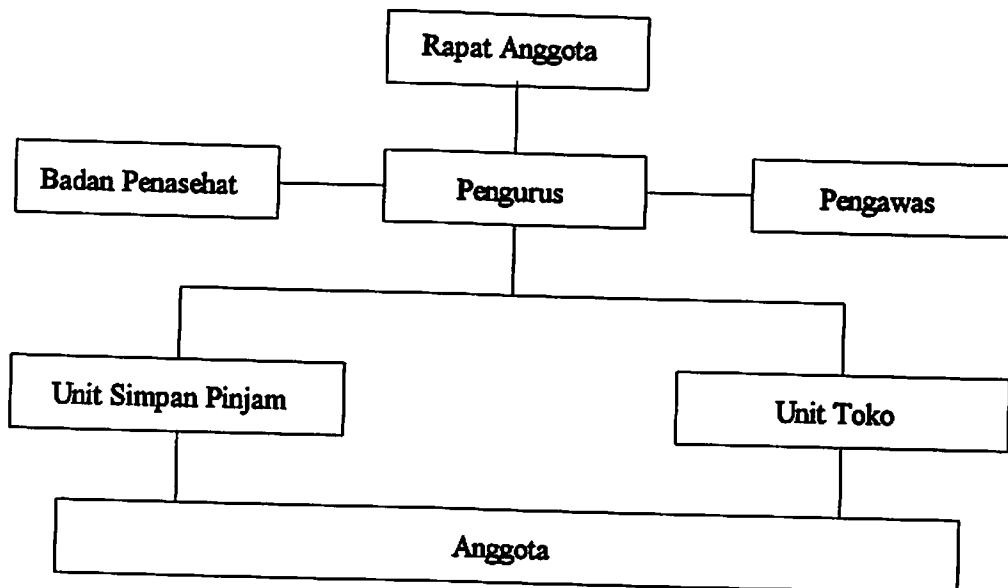
Selanjutnya pada tahun 1996, pada RAT berdasarkan UU No. 25/1992 dan Badan Hukum No. 1388/BH/PAD/KWH.10/IV/1992,

Tanggal 12 April 1996 Koperasi Pegawai BBIHP diganti namanya menjadi Koperasi "Mitra Industri". Makna dari "MITRA" adalah sebagai salah satu partner/rekan kerja dalam suatu usaha, sedangkan "INDUSTRI" menyatakan instansi dimana koperasi tersebut berada dalam tugas-tugas Departemen Perindustrian dan Perdagangan Republik Indonesia.

4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas, dan Fungsi Pada Koperasi Mitra Industri BBA

Struktur Organisasi koperasi yang di tetapkan pada Koperasi Mitra Industri adalah sesuai dengan modifikasi struktur organisasi koperasi yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Adapun struktur organisasi koperasi tersebut adalah sebagai berikut:

Gambar 2.
Bagan Struktur Pengurus Koperasi Mitra Industri



Keterangan:**1. Pengurusan:**

Ketua	: Syarifudin, SE
Sekretaris	: Irwan Sutiarna, SE
Bendahara	: Nisan, SE
Pengelola	: Sumadyo Raharjo
Pengelola Toko	: Badrudin
Kasir	: Rosnawati

2. Pengawas:

Ketua	: Dede Suhendi
Sekretaris/Anggota	: Drs. Subagja, Apt
Anggota	: Vivi Ana Kahf, SE

3. Dewan Pembina/ Penasehat:

Ketua	: Kepala Balai Besar Industri Agro
Anggota	: - Ka. Bidang Pengembangan Usaha
	- Ka. Bidang Sarana Riset dan Standarisasi
	- Ka. Bidang Pengujian, Sertifikasi dan Kalibrasi
	- Ka. Bidang Kompetensi, Pelatihan dan Alih Teknologi
	- Kepala Bagian Tata Usaha

Keterangan bagan struktur pengurus dan berikut uraian kerja (*job description*) pada Koperasi Mitra Industri BBIA Bogor.

1. Rapat Anggota

Rapat Anggota tahunan dilaksanakan setahun sekali yaitu menjelang penutupan tahun buku. Penyelenggara Rapat Anggota Tahunan di Koperasi Mitra Industri Bogor dilaksanakan antara bulan februari sampai dengan bulan April dan setiap tahunnya dapat dilaksanakan dengan lancar.

Dalam upayanya untuk memperlancar pelaksanaan Rapat Anggota Tahunan (RAT), Koperasi Mitra Industri Bogor mengadakan pra RAT yang bertujuan untuk menampung suara-suara anggota.

Penyelenggara Pra RAT ini dilakukan di tiap-tiap kelompok kerja yang tersebar di wilayah kerja, dimana hasil dari rapat Pra RAT akan diusulkan pada saat RAT dilaksanakan.

Kegiatan dalam RAT antara lain:

- a. Mengangkat dan memberhentikan pengurus dan pengawas
- b. Pertanggungjawaban Pengurus dan pengawas
- c. Pembagian sisa hasil usaha

2. Penasihat/Pembina

Penasihat atau pembina bertugas memberikan usul atau masukan baik diminta ataupun tidak diminta oleh pengurus.

3. Pengawas

Pengawas dipilih oleh anggota dalam rapat anggota dengan masa jabatan 3 tahun, tugasnya yaitu:

- a. Mengawasi pelaksana kegiatan operasional koperasi

- b. Mengawasi pencatatan pembukuan
- c. Melakukan pemeriksaan fisik terhadap persediaan toko dan pencatatannya
- d. Memeriksa kebenaran dokumen sebagai dasar pencatatan akuntansi serta meneliti kewajaran laporan keuangan.

4. Pengurus

Pengurus dipilih oleh anggota melalui RAT masa jabatan tiga tahun, pengurus bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan operasional koperasi. Di Koperasi Mitra Industri BBIA Bogor sudah dilaksanakan pemisahan tugas dan tanggung jawab diantara pembuat kebijakan yang dilakukan oleh pengurus dengan pelaksanaan yang dilakukan oleh pengelola. Para pengurus terdiri dari:

a. Ketua

Ketua dipilih oleh anggota melalui rapat anggota. Ketua bertugas:

- 1) Mengatur dan mengkoordinasi seluruh kegiatan baik dalam maupun keluar.
- 2) Memberikan arahan kepada staff pengurus secara fungsional.
- 3) Bertindak sesuai dengan kebijakan organisasi kepada pihak lain.
- 4) Bertanggung jawab kepada anggota melalui rapat anggota dan menyusun laporan pertanggungjawaban tahunan.

b. Sekretaris

Sekretaris dipilih oleh anggota melalui rapat anggota.

Sekretaris bertugas:

- 1) Menyiapkan dan menyusun laporan tahunan.
- 2) Menyimpan semua dokumen dan surat-surat penting.
- 3) Menandatangani laporan tahunan bersama ketua dan menandatangani slip pengeluaran uang apabila telah ada mandat tertulis dari ketua.

c. Bendahara

Bendahara dipilih anggota melalui rapat anggota, bendahara bertugas:

- 1) Bertanggung jawab penuh dalam bidang keuangan.
- 2) Membuat rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi.
- 3) Membuat laporan neraca akhir tahun buku serta memberikan penjelasan.
- 4) Mengeluarkan dari menerima uang dari kasir.
- 5) Penyetoran pajak.
- 6) Melakukan perhitungan uang dari bendahara gaji/PDG/petugas pemotongan.

5. Pengelola

Pengelola dipilih anggota dalam rapat anggota, dalam kegiatan tugasnya pengelolaan ada dua orang, yaitu:

a. **Pengelolaan Toko, yang bertugas:**

- 1) **Mengelola dan bertanggung jawab atas unit usaha toko.**
- 2) **Membuat daftar potongan barang konsumsi dan barang kredit.**
- 3) **Melayani anggota, konsumen serta rekanan yang berhubungan dengan toko.**
- 4) **Membuat laporan persediaan awal dan persediaan akhir barang-barang toko.**
- 5) **Mengatur distribusi pembelian dan penjualan barang-barang toko.**
- 6) **Menandatangani kwitansi-kwitansi.**

b. **Pengelolaan Unit Simpan Pinjam, bertugas:**

- 1) **Mengelola dan bertanggung jawab atas unit simpan pinjam.**
- 2) **Memeriksa besar pinjaman yang diajukan anggota dan pendapatan yang diterima Unit Simpan Pinjam.**
- 3) **Menyeleksi dan mempertimbangkan pemberian pinjaman.**
- 4) **Menandatangani permohonan pinjaman apabila disetujui.**
- 5) **Membantu pembuatan pemotongan pinjaman.**

6. Kasir

Dalam kegiatannya, kasir hanya pengelolaan Unit Simpan Pinjam.

Kasir bertugas:

- a. Mengeluarkan uang permohonan pinjaman yang telah disetujui dan ditandatangani pengelolaan Unit Simpan Pinjaman.
- b. Menerima pengembalian pinjaman dari anggota.
- c. Menyerahkan kas Unit Simpan Pinjam kepada bendahara untuk disimpan ke brankas.
- d. Menandatangani slip penerima/pengeluaran uang dari dan untuk anggota.

7. Anggota

Kekuasaan tertinggi dalam koperasi berada di tangan anggota sebagai pemilik koperasi, karenanya penggunaan modal perlu diawasi oleh anggota. Pengawasan ini dilaksanakan oleh Badan Pemeriksa yang di pilih oleh rapat anggota dari kalangan anggota sendiri dan bertindak atas nama para anggota.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Proses Pendisiplinan Kerja Pada Koperasi Mitra Industri BBIA

Setiap pimpinan organisasi bertanggung-jawab untuk memimpin, mengkoordinasi, dan mengawasi bawahannya masing-masing serta memberikan bimbingan dan petunjuk-petunjuk bagi pelaksanaan, tugas bawahannya. Sedangkan para karyawan dapat mematuhi perintah atasan maupun peraturan-peraturan yang diterapkan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan mengharapkan agar karyawannya dapat mematuhi ketentuan tersebut

baik atasan maupun bawahan. Salah satu cara yang harus dilaksanakan oleh perusahaan adalah dengan menegakkan disiplin untuk semua karyawannya, karena disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Dalam kaitannya dengan disiplin, tujuan maupun sasaran dari pelaksanaan disiplin pada karyawan Koperasi Mitra Industri BBIA dapat dilihat dari beberapa kriteria, antara lain teladan pemimpin, tujuan kemampuan, kesejahteraan, ancaman dan ketegasan.

1. Teladan pemimpin

Keteladan pemimpin pada Koperasi Mitra Industri BBIA dapat dilihat dari ketegasan pemimpin/pengurus dalam memberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan pelanggar, kepatuhan pengurus terhadap peraturan yang berlaku serta selalu memberikan pengarahan, nasihat, teguran kepada karyawannya.

2. Tujuan dan Kemampuan

Penegakkan kedisiplinan tidak asal melaksanakan, tetapi kedisiplinan harus dapat menunjang tujuan perusahaan. Selain itu kemampuan karyawan juga harus diperhatikan, karena penegakkan disiplin yang dipaksakan kepada karyawan di luar kemampuannya akan berdampak pada kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3. Kesejahteraan

Kesejahteraan pada Koperasi Mitra Industri BBIA antara lain dapat dilihat dari besarnya gaji, bonus serta tunjangan-tunjangan lainnya yang diberikan oleh koperasi kepada para karyawannya baik pengurus maupun anggota.

4. Ancaman

Ancaman diperlukan oleh perusahaan dalam upaya mengontrol disiplin para karyawan yang berguna meminimalisasi kesalahan/pelanggaran yang dibuat oleh pengurus maupun anggota. Pada Koperasi Mitra Industri BBIA ancaman yang diterapkan berupa sanksi-sanksi yang diberlakukan pada karyawan yang melanggar sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang dibuat.

5. Ketegasan

Ketegasan yang dilaksanakan oleh para pemimpin/pengurus pada Koperasi Mitra Industri BBIA berupa sanksi yang diberikan kepada pelanggar tidak diskriminatif, artinya sanksi berlaku pada pengurus maupun anggota yang disesuaikan dengan besar kecilnya kesalahan yang dibuat.

Profil responden pada Koperasi Mitra Industri BBIA adalah sebagai berikut :

Tabel 2.
Profil Responden Pada Koperasi Mitra Industri BBIA
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	17	54,84
Wanita	14	45,16
Jumlah	31	100

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden rata-rata adalah pria yaitu 17 orang atau 45,16%.

Tabel 3.
Profil Responden Pada Koperasi Mitra Industri BBIA
Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 – 30 tahun	11	35,48
31 – 50 tahun	15	48,39
> 50 tahun	5	16,13
Jumlah	31	100

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat usia responden rata-rata berkisar antara 31 – 50 tahun yaitu 15 orang atau 48,39%.

Tabel 4.
Profil Responden Pada Koperasi Mitra Industri BBIA
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	24	77,42
D3	2	6,45
S1	5	16,13
Jumlah	31	100

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan responden rata-rata adalah SLTA sebanyak 24 orang atau 77,42%.

4.2.2. Tingkat Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Mitra Industri BBIA

Kedisiplinan kerja karyawan pada Koperasi Mitra Industri BBIA dapat dilihat dari tanggapan rasa puas responden terhadap : teladan pemimpin, tujuan dan kemampuan, kesejahteraan, ancaman dan ketegasan. Untuk mengetahui seberapa baik disiplin kerja karyawan pada Koperasi Mitra Industri BBIA selain dilihat dari hasil kuesioner yang diedarkan, juga dapat dilihat dari tingkat absensi yang ada di perusahaan. Data perusahaan yang akan digunakan untuk mengetahui tingkat absensi karyawan adalah data tahun 2006 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.
Tingkat Absensi Pada Koperasi Mitra Industri BBIA
Tahun 2006

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Absen Kerja	Tingkat Absensi (%)
Januari	20	34	2	0,29
Februari	20	34	1	0,15
Maret	22	34	3	0,40
April	18	34	2	0,33
Mei	22	34	2	0,27
Juni	22	34	3	0,40
Juli	21	34	2	0,28
Agustus	21	34	1	0,14
September	21	34	2	0,28
Oktober	17	34	4	0,69
Nopember	22	34	3	0,40
Desember	20	34	1	0,15

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa persentase tingkat absensi paling besar terjadi pada bulan Oktober sebesar 0,69 %, sedangkan yang terkecil terjadi pada bulan Agustus 0,14 %.

4.2.3. Persepsi Karyawan Terhadap Faktor-faktor Disiplin Pada Koperasi Mitra Industri BBIA

Untuk Bagaimana mengetahui persepsi karyawan mengenai faktor-faktor kedisiplinan kerja di Koperasi Mita Industri BBIA, maka penulis membedakannya berdasarkan jenis kelamin. Berikut ini hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden berdasarkan jenis kelamin pria :

Tabel 6.
Jawaban responden tentang tugas yang sesuai dengan standar atau pedoman kerja

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	6	35,29	30
Setuju	4	9	52,94	36
Ragu-ragu	3	2	11,76	6
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	72

Hasil jawaban responden terdiri dari 35,29 % sangat setuju, 52,94 % setuju dan 11,76 % ragu-ragu yang berarti bahwa tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar atau pedoman kerja.

Tabel 7.
Jawaban responden tentang peraturan dan sanksi atas tindakan pendisiplinan

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	2	11,76	10
Setuju	4	12	70,59	48
Ragu-ragu	3	3	17,65	9
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	67

Hasil jawaban responden terdiri dari 11,76 % sangat setuju, 70,59 % setuju dan 17,65 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju atas semua tindakan pendisiplinan itu harus ada peraturan saerta sanksinya.

Tabel 8.
Jawaban responden tentang ketepatan waktu ketika masuk kerja, istirahat dan mengakhiri kerja

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	6	35,29	30
Setuju	4	7	41,18	28
Ragu-ragu	3	4	23,52	12
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	70

Hasil jawaban responden terdiri dari 35,29 % sangat setuju, 41,18 % setuju dan 23,52 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan memperhatikan ketepatan waktu ketika masuk kerja, istirahat dan mengakhiri kerja.

Tabel 9.
Jawaban responden tentang keterangan yang diberikan ketika karyawan tidak masuk kerja

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	9	52,94	45
Setuju	4	3	17,65	12
Ragu-ragu	3	5	29,41	15
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	72

Hasil jawaban responden terdiri dari 52,94 % sangat setuju, 17,65 % setuju dan 29,41 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan selalu memberikan keterangan ketika karyawan tidak masuk kerja.

Tabel 10.
Jawaban responden tentang pensosialisasian peraturan koperasi kepada karyawan oleh pengurus

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	5	29,41	25
Setuju	4	5	29,41	20
Ragu-ragu	3	7	41,18	21
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	66

Hasil jawaban responden terdiri dari 29,41 % sangat setuju, 29,41 % setuju dan 41,18 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan merasa ragu atas tindakan pengurus yang mensosialisasikan peraturan koperasi kepada karyawan.

Tabel 11.
Jawaban responden tentang penerapan sistem hukuman yang berjenjang bagi karyawan indisipliner oleh pengurus

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	1	5,88	5
Setuju	4	3	17,65	12
Ragu-ragu	3	9	52,94	27
Kurang Setuju	2	4	23,53	8
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	52

Hasil jawaban responden terdiri dari 5,88 % sangat setuju, 17,65 % setuju, 52,94 % ragu-ragu dan 23,53 % kurang setuju yang berarti bahwa karyawan merasa ragu atas penerapan sistem hukuman yang berjenjang bagi karyawan indisipliner oleh pengurus.

Tabel 12.
Jawaban responden tentang peringatan yang diberikan terlebih dahulu bila karyawan melanggar ketentuan yang ditetapkan

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	7	41,18	35
Setuju	4	4	23,53	16
Ragu-ragu	3	6	35,29	18
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	69

Hasil jawaban responden terdiri dari 41,18 % sangat setuju, 23,53 % setuju dan 35,29 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju atas peringatan yang diberikan terlebih dahulu bila karyawan melanggar ketentuan yang ditetapkan.

Tabel 13.
Jawaban responden tentang pelaksanaan sanksi dan peraturan kerja diinformasikan secara jelas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	3	17,65	15
Setuju	4	7	41,18	28
Ragu-ragu	3	5	29,41	15
Kurang Setuju	2	2	11,76	4
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	62

Hasil jawaban responden terdiri dari 17,65 % sangat setuju, 41,18 % setuju, 29,41 % ragu-ragu dan 11,76 % kurang setuju yang berarti bahwa karyawan setuju atas pelaksanaan sanksi dan peraturan kerja diinformasikan secara jelas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar.

Tabel 14.
Jawaban responden tentang penerapan sanksi yang dilakukan oleh koperasi disesuaikan dengan berat/ringannya pelanggaran

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	12	70,59	60
Setuju	4	2	11,76	8
Ragu-ragu	3	3	17,65	9
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	77

Hasil jawaban responden terdiri dari 70,59 % sangat setuju, 11,76 % setuju dan 17,65 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju atas penerapan sanksi yang dilakukan oleh koperasi disesuaikan dengan berat/ringannya pelanggaran.

Tabel 15.
Jawaban responden tentang pelaksanaan sanksi dilakukan secara rahasia

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	1	5,88	5
Setuju	4	1	5,88	4
Ragu-ragu	3	7	41,18	21
Kurang Setuju	2	8	47,06	16
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	46

Hasil jawaban responden terdiri dari 5,88 % sangat setuju, 5,88 % setuju, 41,18 % ragu-ragu dan 47,06 % kurang setuju yang berarti bahwa karyawan kurang setuju atas pelaksanaan sanksi dilakukan secara rahasia.

Tabel 16.
Jawaban responden tentang pengurus mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan oleh koperasi

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	4	23,53	20
Setuju	4	7	41,18	28
Ragu-ragu	3	6	35,29	18
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	66

Hasil jawaban responden terdiri dari 23,53 % sangat setuju, 41,18 % setuju dan 35,29 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju atas pengurus mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan oleh koperasi.

Tabel 17.
Jawaban responden tentang pengurus memberikan penjelasan mengenai peraturan dan prosedur kerja secara jelas kepada karyawan

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	2	11,76	10
Setuju	4	6	35,29	24
Ragu-ragu	3	5	29,41	15
Kurang Setuju	2	4	23,53	8
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	57

Hasil jawaban responden terdiri dari 11,76 % sangat setuju, 35,29 % setuju, 29,41% ragu-ragu dan 23,53 % kurang setuju yang berarti bahwa karyawan setuju atas penjelasan yang diberikan pengurus secara jelas kepada karyawan mengenai peraturan dan prosedur kerja.

Tabel 18.
Jawaban responden tentang pengurus mematuhi ketentuan-ketentuan dalam bekerja

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	1	5,88	5
Setuju	4	9	52,94	36
Ragu-ragu	3	7	41,18	21
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	62

Hasil jawaban responden terdiri dari 5,88 % sangat setuju, 52,94 % setuju dan 41,18 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju atas pengurus mematuhi ketentuan-ketentuan dalam bekerja.

Tabel 19.
Jawaban responden tentang pengurus dalam memberikan hukuman kepada pelanggar bersifat membangun dan mendidik

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	1	5,88	5
Setuju	4	5	29,41	20
Ragu-ragu	3	8	47,06	24
Kurang Setuju	2	3	17,65	6
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	55

Hasil jawaban responden terdiri dari 5,88 % sangat setuju, 29,41 % setuju, 47,06 % ragu-ragu dan 17,65 % kurang setuju yang berarti bahwa karyawan merasa ragu atas pengurus dalam memberikan hukuman kepada pelanggar bersifat membangun dan mendidik.

Tabel 20.
Jawaban responden tentang sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar berdasarkan bukti-bukti

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	8	47,06	40
Setuju	4	7	41,18	28
Ragu-ragu	3	2	11,76	6
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	74

Hasil jawaban responden terdiri dari 47,06 % sangat setuju, 41,18 % setuju dan 11,76 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan sangat setuju atas sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar berdasarkan bukti-bukti.

Tabel 21.
Jawaban responden tentang pengurus yang memberikan peringatan awal terhadap karyawan yang melanggar

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	5	29,41	25
Setuju	4	8	47,06	32
Ragu-ragu	3	4	23,53	12
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	69

Hasil jawaban responden terdiri dari 29,41 % sangat setuju, 47,06 % setuju dan 23,53 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju atas pengurus yang memberikan peringatan awal terhadap karyawan yang melanggar.

Tabel 22.
Jawaban responden tentang kesejahteraan seperti gaji dan tunjangan mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	12	70,59	60
Setuju	4	5	29,41	20
Ragu-ragu	3			
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	80

Hasil jawaban responden terdiri dari 70,59 % sangat setuju, dan 29,41 % setuju yang berarti bahwa karyawan sangat setuju atas kesejahteraan seperti gaji dan tunjangan mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan.

Tabel 23.
Jawaban responden tentang peraturan dan sanksi koperasi diterapkan secara tegas dan jelas bagi karyawan baik pengurus maupun anggota yang melanggar

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	5	29,41	25
Setuju	4	8	47,06	32
Ragu-ragu	3	4	23,53	12
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	69

Hasil jawaban responden terdiri dari 29,41 % sangat setuju, 47,06 % setuju dan 23,53 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju atas peraturan dan sanksi koperasi diterapkan secara tegas dan jelas bagi karyawan baik pengurus maupun anggota yang melanggar.

Tabel 24.
Jawaban responden tentang penegakkan disiplin oleh pengurus terhadap karyawan dimana dilakukan penelitian terlebih dahulu sebelum memberikan sanksi

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	4	23,53	20
Setuju	4	7	41,18	28
Ragu-ragu	3	6	35,29	18
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	66

Hasil jawaban responden terdiri dari 23,53 % sangat setuju, 41,18 % setuju dan 35,29 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju dalam penegakkan disiplin oleh pengurus terhadap karyawan dimana dilakukan penelitian terlebih dahulu sebelum memberikan sanksi.

Tabel 25.
Jawaban responden tentang adanya peraturan dan sanksinya bagi karyawan yang melanggar dapat memotivasi agar lebih bersemangat dalam bekerja

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	7	41,18	35
Setuju	4	10	58,82	40
Ragu-ragu	3			
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		17	100	75

Hasil jawaban responden terdiri dari 41,18 % sangat setuju dan 58,82 % setuju yang berarti bahwa karyawan setuju atas adanya peraturan dan sanksinya bagi karyawan yang melanggar dapat memotivasi agar lebih bersemangat dalam bekerja.

Tabel 26.
Rekapitulasi Persepsi Karyawan Terhadap Faktor-faktor Disiplin Berdasarkan Jenis Kelamin Pria

KRITERIA	URAIAN		NILAI	
	Variabel	Kuesioner	Harapan	Realisasi
Disiplin Kerja	Tabel 6	108	108	72
	Tabel 7	108	108	67
	Tabel 8	108	108	70
	Tabel 9	108	108	72
	Tabel 10	108	108	66
	Tabel 11	108	108	52
	Tabel 12	108	108	69
	Tabel 13	108	108	62
	Tabel 14	108	108	77
	Tabel 15	108	108	46
	Tabel 16	108	108	66
	Tabel 17	108	108	57
	Tabel 18	108	108	62
	Tabel 19	108	108	55
	Tabel 20	108	108	74
	Tabel 21	108	108	69
	Tabel 22	108	108	80
	Tabel 23	108	108	69
	Tabel 24	108	108	66
	Tabel 25	108	108	75
			2160	1326
				61,39

Uraian di atas menggambarkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan pria pada Koperasi Mitra Industri BIA dapat dikatakan cukup disiplin atau kedisiplinan cukup, yaitu dengan persentase kedisiplinan kerja sebesar 61,39 %, akan tetapi angka tersebut belum

dapat dikatakan maksimal, karena masih ada sekitar 38,61 % yang belum sepenuhnya menerapkan disiplin.

Berikut ini hasil juesioner yang telah diisi oleh responden berdasarkan jenis kelamin wanita :

Tabel 27.
Jawaban responden tentang tugas yang sesuai dengan standar atau pedoman kerja

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	10	71,43	50
Setuju	4	3	21,43	12
Ragu-ragu	3	1	7,14	3
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	65

Hasil jawaban responden terdiri dari 71,43 % sangat setuju, 21,43 % setuju dan 7,14 % ragu-ragu yang berarti bahwa tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan standar atau pedoman kerja.

Tabel 28.
Jawaban responden tentang peraturan dan sanksi atas tindakan pendisiplinan

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	4	28,57	20
Setuju	4	7	50	28
Ragu-ragu	3	3	21,43	9
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	57

Hasil jawaban responden terdiri dari 28,57 % sangat setuju, 50 % setuju dan 21,43 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju

atas semua tindakan pendisiplinan itu harus ada peraturan saerta sanksinya.

Tabel 29.
Jawaban responden tentang ketepatan waktu ketika masuk kerja, istirahat dan mengakhiri kerja

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	4	28,57	20
Setuju	4	8	57,14	32
Ragu-ragu	3	2	14,29	6
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	58

Hasil jawaban responden terdiri dari 28,57 % sangat setuju, 57,14 % setuju dan 14,29 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan memperhatikan ketepatan waktu ketika masuk kerja, istirahat dan mengakhiri kerja.

Tabel 30.
Jawaban responden tentang keterangan yang diberikan ketika karyawan tidak masuk kerja

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	4	28,57	20
Setuju	4	9	64,29	36
Ragu-ragu	3	1	7,14	3
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	59

Hasil jawaban responden terdiri dari 28,57 % sangat setuju, 64,29 % setuju dan 7,14 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan selalu memberikan keterangan ketika karyawan tidak masuk kerja.

Tabel 31.
Jawaban responden tentang pensosialisasian peraturan koperasi kepada karyawan oleh pengurus

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	1	7,14	5
Setuju	4	9	64,29	36
Ragu-ragu	3	4	28,57	12
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	53

Hasil jawaban responden terdiri dari 7,14 % sangat setuju, 64,29 % setuju dan 28,57 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju atas tindakan pengurus yang mensosialisasikan peraturan koperasi kepada karyawan.

Tabel 32.
Jawaban responden tentang penerapan sistem hukuman yang berjenjang bagi karyawan indisipliner oleh pengurus

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	5	35,71	25
Setuju	4	2	14,29	8
Ragu-ragu	3	7	50	21
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	54

Hasil jawaban responden terdiri dari 35,71 % sangat setuju, 14,29 % setuju dan 50% ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan merasa ragu atas penerapan sistem hukuman yang berjenjang bagi karyawan indisipliner oleh pengurus.

Tabel 33.

Jawaban responden tentang peringatan yang diberikan terlebih dahulu bila karyawan melanggar ketentuan yang ditetapkan

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	5	35,71	25
Setuju	4	6	42,86	24
Ragu-ragu	3	3	21,43	9
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	58

Hasil jawaban responden terdiri dari 35,71 % sangat setuju, 42,86 % setuju dan 21,43 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju atas peringatan yang diberikan terlebih dahulu bila karyawan melanggar ketentuan yang ditetapkan.

Tabel 34.

Jawaban responden tentang pelaksanaan sanksi dan peraturan kerja diinformasikan secara jelas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	4	28,57	20
Setuju	4	4	28,57	16
Ragu-ragu	3	6	42,86	18
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	54

Hasil jawaban responden terdiri dari 28,57 % sangat setuju, 28,57 % setuju dan 29,41 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan merasa ragu atas pelaksanaan sanksi dan peraturan kerja diinformasikan secara jelas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar.

Tabel 35.
Jawaban responden tentang penerapan sanksi yang dilakukan oleh koperasi disesuaikan dengan berat/ringannya pelanggaran

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	5	35,71	25
Setuju	4	7	50	28
Ragu-ragu	3	2	14,29	6
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	59

Hasil jawaban responden terdiri dari 35,71 % sangat setuju, 50 % setuju dan 14,29 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju atas penerapan sanksi yang dilakukan oleh koperasi disesuaikan dengan berat/ringannya pelanggaran.

Tabel 36.
Jawaban responden tentang pelaksanaan sanksi dilakukan secara rahasia

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5			
Setuju	4	2	14,29	8
Ragu-ragu	3	5	35,71	15
Kurang Setuju	2	6	42,86	12
Sangat Tidak Setuju	1	1	7,14	1
Jumlah		14	100	36

Hasil jawaban responden terdiri dari 14,29 % setuju, 35,71 % ragu-ragu, 42,86 % kurang setuju dan 7,14 % sangat tidak setuju yang berarti bahwa karyawan kurang setuju atas pelaksanaan sanksi dilakukan secara rahasia.

Tabel 37.
Jawaban responden tentang pengurus mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan oleh koperasi

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	4	28,57	20
Setuju	4	7	50	28
Ragu-ragu	3	3	21,43	9
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	57

Hasil jawaban responden terdiri dari 28,57 % sangat setuju, 50 % setuju dan 21,43 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju atas pengurus mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan oleh koperasi.

Tabel 38.
Jawaban responden tentang pengurus memberikan penjelasan mengenai peraturan dan prosedur kerja secara jelas kepada karyawan

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	7	50	35
Setuju	4	3	21,43	12
Ragu-ragu	3	4	28,57	12
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	59

Hasil jawaban responden terdiri dari 50 % sangat setuju, 21,43 % setuju dan 28,57 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju atas penjelasan yang diberikan pengurus secara jelas kepada karyawan mengenai peraturan dan prosedur kerja.

Tabel 39.
Jawaban responden tentang pengurus mematuhi ketentuan-ketentuan dalam bekerja

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	5	35,71	25
Setuju	4	6	42,86	24
Ragu-ragu	3	3	21,43	9
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	58

Hasil jawaban responden terdiri dari 35,71 % sangat setuju, 42,86 % setuju dan 21,43 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju atas pengurus mematuhi ketentuan-ketentuan dalam bekerja.

Tabel 40.
Jawaban responden tentang pengurus dalam memberikan hukuman kepada pelanggar bersifat membangun dan mendidik

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	4	28,57	20
Setuju	4	4	28,57	16
Ragu-ragu	3	6	42,86	18
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	54

Hasil jawaban responden terdiri dari 28,57 % sangat setuju, 28,57 % setuju dan 42,86% ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan merasa ragu atas pengurus dalam memberikan hukuman kepada pelanggar bersifat membangun dan mendidik.

Tabel 41.
Jawaban responden tentang sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar berdasarkan bukti-bukti

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	6	42,86	30
Setuju	4	5	35,71	20
Ragu-ragu	3	3	21,43	9
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	59

Hasil jawaban responden terdiri dari 42,86 % sangat setuju, 35,71 % setuju dan 21,43 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan sangat setuju atas sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar berdasarkan bukti-bukti.

Tabel 42.
Jawaban responden tentang pengurus yang memberikan peringatan awal terhadap karyawan yang melanggar

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	6	42,86	30
Setuju	4	3	21,43	12
Ragu-ragu	3	5	35,71	15
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	57

Hasil jawaban responden terdiri dari 42,86 % sangat setuju, 21,43 % setuju dan 35,71 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju atas pengurus yang memberikan peringatan awal terhadap karyawan yang melanggar.

Tabel 43.
Jawaban responden tentang kesejahteraan seperti gaji dan tunjangan mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	8	57,14	40
Setuju	4	6	42,86	24
Ragu-ragu	3			
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	64

Hasil jawaban responden terdiri dari 57,14 % sangat setuju, dan 42,86 % setuju yang berarti bahwa karyawan sangat setuju atas kesejahteraan seperti gaji dan tunjangan mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan.

Tabel 44.
Jawaban responden tentang peraturan dan sanksi koperasi diterapkan secara tegas dan jelas bagi karyawan baik pengurus maupun anggota yang melanggar

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	4	28,57	20
Setuju	4	7	50	28
Ragu-ragu	3	3	21,43	9
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	57

Hasil jawaban responden terdiri dari 28,57 % sangat setuju, 50 % setuju dan 21,43 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju atas peraturan dan sanksi koperasi diterapkan secara tegas dan jelas bagi karyawan baik pengurus maupun anggota yang melanggar.

Tabel 45.
Jawaban responden tentang penegakkan disiplin oleh pengurus terhadap karyawan dimana dilakukan penelitian terlebih dahulu sebelum memberikan sanksi

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	5	35,71	25
Setuju	4	7	50	28
Ragu-ragu	3	2	14,29	6
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	59

Hasil jawaban responden terdiri dari 35,71 % sangat setuju, 50 % setuju dan 14,29 % ragu-ragu yang berarti bahwa karyawan setuju dalam penegakkan disiplin oleh pengurus terhadap karyawan dimana dilakukan penelitian terlebih dahulu sebelum memberikan sanksi.

Tabel 46.
Jawaban responden tentang adanya peraturan dan sanksinya bagi karyawan yang melanggar dapat memotivasi agar lebih bersemangat dalam bekerja

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Sangat Setuju	5	8	57,86	40
Setuju	4	6	42,86	24
Ragu-ragu	3			
Kurang Setuju	2			
Sangat Tidak Setuju	1			
Jumlah		14	100	64

Hasil jawaban responden terdiri dari 57,86 % sangat setuju dan 42,86 % setuju yang berarti bahwa karyawan sangat setuju atas adanya peraturan dan sanksinya bagi karyawan yang melanggar dapat memotivasi agar lebih bersemangat dalam bekerja.

Tabel 47.
Rekapitulasi Persepsi Karyawan Terhadap Faktor-faktor Disiplin
Berdasarkan Jenis Kelamin Wanita

URAIAN		NILAI		%	KRITERIA
Variabel	Kuesioner	Harapan	Realisasi		
Disiplin Kerja	Tabel 27	108	65	60,19	Cukup
	Tabel 28	108	57	52,78	Cukup
	Tabel 29	108	58	53,70	Cukup
	Tabel 30	108	59	54,63	Cukup
	Tabel 31	108	53	49,07	Kurang
	Tabel 32	108	54	50,00	Kurang
	Tabel 33	108	58	53,70	Cukup
	Tabel 34	108	54	50,00	Kurang
	Tabel 35	108	59	54,63	Cukup
	Tabel 36	108	36	33,33	Kurang
	Tabel 37	108	57	52,78	Cukup
	Tabel 38	108	59	54,63	Cukup
	Tabel 39	108	58	53,70	Cukup
	Tabel 40	108	54	50,00	Kurang
	Tabel 41	108	59	54,63	Cukup
	Tabel 42	108	57	52,78	Cukup
	Tabel 43	108	64	59,26	Cukup
Tabel 44	108	57	52,78	Cukup	
Tabel 45	108	59	54,63	Cukup	
Tabel 46	108	64	59,26	Cukup	
JUMLAH		2160	1141	52,82	Cukup

Uraian di atas menggambarkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan pria pada Koperasi Mitra Industri BBIA dapat dikatakan cukup disiplin atau kedisiplinan cukup, yaitu dengan persentase kedisiplinan kerja sebesar 52,82 %, akan tetapi angka tersebut belum

dapat dikatakan maksimal, karena masih ada sekitar 47,18 % yang belum sepenuhnya menerapkan disiplin.

Tabel 48.
Perbedaan Persepsi Karyawan Terhadap Faktor-faktor Disiplin Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin Pria dan Wanita

Variabel	Pria		Wanita	
	%	Kriteria	%	Kriteria
Disiplin Kerja	66,67	Cukup	60,19	Cukup
	62,04	Cukup	52,78	Cukup
	64,81	Cukup	53,70	Cukup
	66,67	Cukup	54,63	Cukup
	61,11	Cukup	49,07	Kurang
	48,15	Kurang	50,00	Kurang
	63,89	Cukup	53,70	Cukup
	57,41	Cukup	50,00	Kurang
	71,30	Cukup	54,63	Cukup
	42,59	Kurang	33,33	Kurang
	61,11	Cukup	52,78	Cukup
	52,78	Cukup	54,63	Cukup
	57,41	Cukup	53,70	Cukup
	50,93	Kurang	50,00	Kurang
	68,52	Cukup	54,63	Cukup
	63,89	Cukup	52,78	Cukup
	74,07	Cukup	59,26	Cukup
	63,89	Cukup	52,78	Cukup
	61,11	Cukup	54,63	Cukup
	69,44	Cukup	59,26	Cukup
Jumlah	61,39	Cukup	52,82	Cukup

Berdasarkan hasil rekapitulasi persepsi karyawan terhadap faktor-faktor disiplin berdasarkan jenis kelamin pria dan wanita, maka disiplin kerja karyawan Koperasi Mitra Industri BBIA

berdasarkan jenis kelamin pria lebih besar dari pada wanita yaitu sebesar 61,39 %, sedangkan disiplin kerja karyawan Koperasi Mitra Industri BBIA berdasarkan jenis kelamin wanita sebesar 52,82 %,

4.2.4. Hubungan Disiplin Kerja Karyawan Dengan Kinerja Pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro

Untuk mengetahui Hubungan Disiplin Kerja Karyawan Dengan Kinerja, maka penulis menggunakan analisis korelasi *rank spearman* (*rs*). Nilai tersebut diperoleh dengan mengolah data yang disebarkan kepada responden.

Tabel 49.
Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Disiplin Kerja "X"

No	Pertanyaan																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	4	3	5	3	3	5	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	
2	4	4	5	4	3	2	5	5	2	5	2	5	5	3	4	3	5	3	5	4	
3	3	5	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	2	5	4	4	5	3	4	
4	5	4	3	5	4	5	3	3	5	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	5	
5	4	4	5	5	3	2	5	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	4	
6	4	4	4	3	5	3	4	5	2	5	2	4	4	3	3	3	5	4	4	4	
7	5	4	5	5	3	2	5	5	2	4	3	4	4	3	5	4	5	3	5	5	
8	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	
9	3	5	4	5	3	2	5	5	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	
10	5	3	5	3	5	4	3	4	2	5	2	4	4	5	4	4	5	5	4	5	
11	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	2	3	3	4	4	5	4	4	5	
12	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3	4	
13	5	3	5	5	3	4	3	5	2	5	2	4	4	3	4	4	5	4	4	5	
14	4	4	4	3	5	3	5	5	2	4	3	4	4	3	5	4	5	3	5	5	
15	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	5	4	4	4	
16	5	3	3	5	3	4	3	3	2	4	3	4	4	2	5	4	5	4	4	4	
17	4	4	4	4	5	3	5	5	2	4	4	4	4	2	5	3	5	3	5	5	
18	5	5	4	4	4	3	5	5	2	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	
19	5	4	4	4	4	3	5	5	1	5	4	4	4	4	3	5	4	5	3	5	
20	4	5	3	5	3	5	4	4	2	5	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	
21	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	
22	5	4	5	3	5	3	5	5	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	
23	4	5	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	5	3	5	4	5	3	5	
24	5	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	5	3	5	3	5	3	5	4	
25	5	4	4	4	3	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
26	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	
27	4	5	3	5	3	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	
28	5	4	4	4	4	3	5	5	2	4	5	3	4	4	4	5	5	3	4	5	
29	5	3	5	4	4	5	3	4	2	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	5	
30	3	4	4	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
31	5	4	4	5	4	5	5	5	2	4	3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	
Total	137	124	128	133	119	106	127	116	82	123	116	120	109	133	128	144	126	125	130	747	

Tabel 50.
Jawaban Pengurus Untuk Pertanyaan Variabel Kinerja "Y"

No	Pertanyaan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	4	2	5	4	4	2	5	4	39
2	4	3	5	2	4	4	5	2	5	3	37
3	5	3	4	2	4	5	4	3	3	5	38
4	4	4	4	2	5	4	5	5	5	4	42
5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	2	40
6	4	3	4	4	2	5	4	5	4	4	39
7	3	5	4	4	4	3	5	3	5	2	38
8	5	3	5	2	4	4	4	5	4	5	41
9	4	4	2	5	5	3	3	5	4	5	40
10	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	43
11	5	3	5	2	5	4	3	5	4	4	40
12	5	4	2	5	4	4	3	4	4	3	38
13	4	3	5	4	4	3	5	4	2	4	38
14	3	5	2	5	2	5	3	4	4	3	36
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
16	4	4	4	5	2	5	3	3	2	5	37
17	4	5	4	4	4	2	5	3	5	2	38
18	5	4	4	5	2	5	3	5	3	5	41
19	4	5	4	4	4	3	5	3	3	5	40
20	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	42
21	4	4	4	4	5	4	5	4	5	2	41
22	5	4	2	5	2	5	3	5	4	5	40
23	5	3	5	4	4	5	3	4	4	3	40
24	4	4	4	5	4	4	4	5	5	2	41
25	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5	42
26	5	4	4	5	2	5	3	5	3	5	41
27	4	3	5	2	5	4	4	4	5	3	39
28	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	42
29	4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	41
30	3	5	4	4	5	3	5	3	5	3	40
31	4	4	5	4	2	4	4	4	3	5	39
Total	132	123	125	119	117	125	122	127	123	118	1231

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 49 dan tabel 50
dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 51.
Perhitungan Analisis Korelasi Rank Spearman

No Responden	X	Y	RX	RY	di	di ²
1	78	39	9.5	11.5	-2	4
2	76	37	2	2.5	-0.5	0.25
3	78	38	9.5	6.5	3	9
4	82	42	25.5	28.5	-3	9
5	78	40	9.5	17	-7.5	56.25
6	77	39	5	11.5	-6.5	42.25
7	79	38	13	6.5	6.5	42.25
8	80	41	16.5	23.5	-7	49
9	77	40	5	17	-12	144
10	81	43	21.5	31	-9.5	90.25
11	77	40	5	17	-12	144
12	77	38	5	6.5	-1.5	2.25
13	80	38	16.5	6.5	10	100
14	77	36	5	1	4	16
15	78	38	9.5	6.5	3	9
16	74	37	1	2.5	-1.5	2.25
17	79	38	13	6.5	6.5	42.25
18	81	41	21.5	23.5	-2	4
19	80	40	16.5	17	-0.5	0.25
20	83	42	28	28.5	-0.5	0.25
21	83	41	28	23.5	4.5	20.25
22	82	40	25.5	17	8.5	72.25
23	79	40	13	17	-4	16
24	84	41	30.5	23.5	7	49
25	84	42	30.5	28.5	2	4
26	81	41	21.5	23.5	-2	4
27	81	39	21.5	11.5	10	100
28	80	42	16.5	28.5	-12	144
29	83	41	28	23.5	4.5	20.25
30	81	40	21.5	17	4.5	20.25
31	81	39	21.5	11.5	10	100
Total	2471	1231				1316.50

$$rs = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$rs = 1 - \frac{6(1316,50)}{31(31^2 - 1)}$$

$$rs = 1 - \frac{7899}{29760}$$

Tabel 51.
Perhitungan Analisis Korelasi Rank Spearman

No Responden	X	Y	R _X	R _Y	d _i	d _i ²
1	78	39	9.5	11.5	-2	4
2	76	37	2	2.5	-0.5	0.25
3	78	38	9.5	6.5	3	9
4	82	42	25.5	28.5	-3	9
5	78	40	9.5	17	-7.5	56.25
6	77	39	5	11.5	-6.5	42.25
7	79	38	13	6.5	6.5	42.25
8	80	41	16.5	23.5	-7	49
9	77	40	5	17	-12	144
10	81	43	21.5	31	-9.5	90.25
11	77	40	5	17	-12	144
12	77	38	5	6.5	-1.5	2.25
13	80	38	16.5	6.5	10	100
14	77	36	5	1	4	16
15	78	38	9.5	6.5	3	9
16	74	37	1	2.5	-1.5	2.25
17	79	38	13	6.5	6.5	42.25
18	81	41	21.5	23.5	-2	4
19	80	40	16.5	17	-0.5	0.25
20	83	42	28	28.5	-0.5	0.25
21	83	41	28	23.5	4.5	20.25
22	82	40	25.5	17	8.5	72.25
23	79	40	13	17	-4	16
24	84	41	30.5	23.5	7	49
25	84	42	30.5	28.5	2	4
26	81	41	21.5	23.5	-2	4
27	81	39	21.5	11.5	10	100
28	80	42	16.5	28.5	-12	144
29	83	41	28	23.5	4.5	20.25
30	81	40	21.5	17	4.5	20.25
31	81	39	21.5	11.5	10	100
Total	2471	1231				1316.50

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{6(1316,50)}{31(31^2 - 1)}$$

$$r_s = 1 - \frac{7899}{29760}$$

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan penulis mengenai “Hubungan Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro”, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam kaitannya dengan disiplin, tujuan maupun sasaran dari pelaksanaan disiplin pada karyawan Koperasi Mitra Industri BBIA dapat dilihat dari beberapa kriteria, antara lain teladan pemimpin, tujuan kemampuan, kesejahteraan, ancaman dan ketegasan.
 - Keteladan pemimpin pada Koperasi Mitra Industri BBIA dapat dilihat dari ketegasan pemimpin/pengurus dalam memberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan pelanggar, kepatuhan pengurus terhadap peraturan yang berlaku serta selalu memberikan pengarahan, nasihat, teguran kepada karyawannya.
 - Penegakkan kedisiplinan tidak asal melaksanakan, tetapi kedisiplinan harus dapat menunjang tujuan perusahaan. Selain itu kemampuan karyawan juga harus diperhatikan, karena penegakkan disiplin yang dipaksakan kepada karyawan di luar kemampuannya akan berdampak pada kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya.
 - Kesejahteraan pada Koperasi Mitra Industri BBIA antara lain dapat dilihat dari besarnya gaji, bonus serta tunjangan-tunjangan lainnya

yang diberikan oleh koperasi kepada para karyawannya baik pengurus maupun anggota.

- Ancaman diperlukan oleh perusahaan dalam upaya mengontrol disiplin para karyawan yang berguna meminimalisasi kesalahan/pelanggaran yang dibuat oleh pengurus maupun anggota. Pada Koperasi Mitra Industri BBIA ancaman yang diterapkan berupa sanksi-sanksi yang diberlakukan pada karyawan yang melanggar sesuai dengan besar kecilnya kesalahan yang dibuat.
 - Ketegasan yang dilaksanakan oleh para pemimpin/pengurus pada Koperasi Mitra Industri BBIA berupa sanksi yang diberikan kepada pelanggar tidak diskriminatif, artinya sanksi berlaku pada pengurus maupun anggota yang disesuaikan dengan besar kecilnya kesalahan yang dibuat.
2. Tingkat disiplin kerja karyawan berdasarkan absensi pada Koperasi Mitra Industri BBIA baik, hal tersebut dapat dilihat dari jumlah absensi sebagian besar 2 hari dan yang paling banyak 4 hari terjadi pada bulan Oktober.
 3. Bahwa pada dasarnya kedisiplinan kerja karyawan pada Koperasi Mitra Industri BBIA berdasarkan jenis kelamin pria dapat dikatakan cukup disiplin dengan nilai persentase sebesar 61,39 %. Kedisiplinan kerja karyawan pria pada Koperasi Mitra Industri BBIA dikatakan cukup karena belum sepenuhnya dari karyawan tersebut setuju atas faktor-faktor disiplin yang diterapkan sebesar 38,61 %, antara lain pensosialisasian peraturan koperasi oleh pengurus pada karyawannya,

penerapan sistem hukuman yang berjenjang oleh pimpinan, pelaksanaan sanksi dilakukan secara rahasia dan pengurus dalam memberikan hukuman selalu bersifat membangun dan mendidik.

Sedangkan berdasarkan jenis kelamin wanita dapat dikatakan cukup disiplin dengan nilai persentase sebesar 52,82 %. Kedisiplinan kerja karyawan wanita pada Koperasi Mitra Industri BBIA dikatakan cukup karena belum sepenuhnya dari karyawan tersebut setuju atas faktor-faktor disiplin yang diterapkan sebesar 47,18 %, antara lain penerapan sistem hukuman yang berjenjang oleh pimpinan, pelaksanaan sanksi dan peraturan kerja diinformasikan secara jelas kepada pelanggar, pelaksanaan sanksi dilakukan secara rahasia dan pengurus dalam memberikan hukuman selalu bersifat membangun dan mendidik.

Berdasarkan hasil tersebut, maka disiplin kerja karyawan Koperasi Mitra Industri BBIA berdasarkan jenis kelamin pria lebih besar dari pada wanita yaitu sebesar 61,39 %.

4. Berdasarkan perhitungan analisis korelasi *rank spearman* dapat diketahui nilai $r = 0,7346$ yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja karyawan dengan kinerja pada Koperasi Mitra Industri BBIA.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan mengenai "Hubungan Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro", maka saran dari penulis yang sekiranya dapat bermanfaat untuk

perkembangan perusahaan serta dapat memberikan masukan bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya penerapan sistem hukuman yang berjenjang bagi karyawan yang indisipliner oleh pengurus dilakukan secara optimal.
2. Hendaknya informasi atas pelaksanaan sanksi dan peraturan kerja ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar dilaksanakan secara tegas dan jelas.
3. Hendaknya pelaksanaan sanksi tidak dilakukan secara rahasia dan waktu kerja yang telah ditetapkan oleh koperasi selalu dipatuhi oleh pengurus
4. Hendaknya hukuman yang diberikan pengurus kepada pelanggar selalu bersifat membangun dan mendidik dan dalam penegakkan disiplin terhadap karyawan, pengurus selalu melakukan penelitian terlebih dahulu sebelum memberikan sanksi.

LAMPIRAN

Pendapat Pengurus Terhadap Variabel Kinerja

1. Menurut anda bagaimana pekejaan atau kegiatan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan ?

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Istimewa	5	12	38,71	60
Bagus	4	15	48,39	60
Sedang	3	4	12,90	12
Kurang	2			
Sangat Kurang	1			
Jumlah		31	100	132

2. Bagaimanakah penilaian anda terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur ?

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Istimewa	5	8	25,81	40
Bagus	4	14	45,16	56
Sedang	3	9	29,03	27
Kurang	2			
Sangat Kurang	1			
Jumlah		31	100	123

3. Bagaimanakah penilaian anda terhadap pekerjaan dan kegiatan yang ada dalam perusahaan dapat dikerjakan oleh karyawan bersama-sama secara baik dengan tim kerja yang ada ?

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Istimewa	5	9	29,03	45
Bagus	4	18	58,06	72
Sedang	3			
Kurang	2	4	12,90	8
Sangat Kurang	1			
Jumlah		31	100	125

4. Bagaimanakah penilaian anda terhadap kemampuan karyawan dalam mengembangkan kerja sama yang harmonis dengan sesama rekan kerja ?

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Istimewa	5	9	29,03	45
Bagus	4	15	48,39	60
Sedang	3			
Kurang	2	7	22,58	14
Sangat Kurang	1			
Jumlah		31	100	119

5. Bagaimanakah penilaian anda mengenai ketepatan waktu karyawan dalam menjalankan rutinitas kerja ?

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Istimewa	5	7	22,58	35
Bagus	4	17	54,84	68
Sedang	3			
Kurang	2	7	22,58	14
Sangat Kurang	1			
Jumlah		31	100	117

6. Bagaimanakah penilaian anda mengenai disiplin yang dimiliki karyawan terhadap kehadiran, waktu istirahat, dan pulang kantor ?

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Istimewa	5	9	29,03	45
Bagus	4	15	48,39	60
Sedang	3	6	19,35	18
Kurang	2	1	3,23	2
Sangat Kurang	1			
Jumlah		31	100	125

7. Bagaimanakah penilaian anda mengenai gagasan atau pemikiran yang disumbangkan karyawan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi ?

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Istimewa	5	10	32,26	50
Bagus	4	9	29,03	36
Sedang	3	12	38,71	36
Kurang	2			
Sangat Kurang	1			
Jumlah		31	100	122

8. Bagaimanakah penilaian anda mengenai sikap dan kesadaran karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya ?

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Istimewa	5	13	41,94	65
Bagus	4	10	32,26	40
Sedang	3	6	19,35	18
Kurang	2	2	6,45	4
Sangat Kurang	1			
Jumlah		31	100	127

9. Bagaimanakah penilaian anda mengenai rasa tanggung jawab karyawan setiap melaksanakan tugas dan pekerjaan ?

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Istimewa	5	11	35,48	55
Bagus	4	10	32,26	40
Sedang	3	8	25,81	24
Kurang	2	2	6,45	4
Sangat Kurang	1			
Jumlah		31	100	123

10. Bagaimanakah penilaian anda mengenai kemampuan karyawan untuk beradaptasi dan belajar dengan cepat ?

Kriteria Jawaban	Skor	Responden		Skor Kesesuaian
		F	%	
Istimewa	5	11	35,48	55
Bagus	4	8	25,81	32
Sedang	3	7	22,58	21
Kurang	2	5	16,13	10
Sangat Kurang	1			
Jumlah		31	100	118

Nama Responden :
Jenis Kelamin :
Usia :
Tingkat Pendidikan :

BAGIAN I

Isilah pertanyaan berikut dengan menggunakan tanda (X) terhadap jawaban mengenai disiplin kerja karyawan pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro sesuai dengan keadaan dan pengetahuan Anda yang sebenar-benarnya.

11. Tugas-tugas yang dilakukan oleh karyawan, sudah sesuai dengan standar atau pedoman kerja ?
- i. Sangat setuju
 - d. Kurang setuju
 - b. Setuju
 - e Sangat tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
12. Apakah anda setuju bahwa semua tindakan pendisiplinan itu harus ada peraturan serta sanksinya ?
- i. Sangat setuju
 - d. Kurang setuju
 - b. Setuju
 - e Sangat tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
13. Karyawan selalu memperhatikan ketepatan waktu ketika masuk kerja, istirahat dan mengakhiri kerja ?
- i. Sangat setuju
 - d. Kurang setuju
 - b. Setuju
 - e Sangat tidak setuju
 - c. Ragu-ragu

14. Karyawan selalu memberikan keterangan ketika karyawan tidak masuk kerja ?
- i. Sangat setuju
 - d. Kurang setuju
 - b. Setuju
 - e Sangat tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
15. Pimpinan selalu mensosialisasikan peraturan koperasi kepada karyawan ?
- i. Sangat setuju
 - d. Kurang setuju
 - b. Setuju
 - e Sangat tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
16. Pimpinan selalu menerapkan sistem hukuman yang berjenjang bagi karyawan yang indisipliner ?
- i. Sangat setuju
 - d. Kurang setuju
 - b. Setuju
 - e Sangat tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
17. Karyawan selalu diberikan peringatan terlebih dahulu bila melanggar ketentuan yang ditetapkan ?
- i. Sangat setuju
 - d. Kurang setuju
 - b. Setuju
 - e Sangat tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
18. Pelaksanaan sanksi dan peraturan kerja selalu diinformasikan secara jelas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar ?
- i. Sangat setuju
 - d. Kurang setuju
 - b. Setuju
 - e Sangat tidak setuju
 - c. Ragu-ragu

19. Penerapan sanksi yang dilakukan oleh koperasi selalu disesuaikan dengan berat/ringannya pelanggaran ?
- i. Sangat setuju
 - d. Kurang setuju
 - b. Setuju
 - e Sangat tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
20. Apakah anda setuju jika pelaksanaan sanksi dilakukan secara rahasia ?
- i. Sangat setuju
 - d. Kurang setuju
 - b. Setuju
 - e Sangat tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
21. Pengurus selalu mematuhi waktu kerja yang telah ditetapkan oleh koperasi ?
- a. Sangat setuju
 - d. Kurang setuju
 - b. Setuju
 - e Sangat tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
22. Pengurus selalu memberikan penjelasan mengenai peraturan dan prosedur kerja secara jelas kepada karyawan ?
- a. Sangat setuju
 - d. Kurang setuju
 - b. Setuju
 - e Sangat tidak setuju
 - c. Ragu-ragu
23. Para pengurus selalu mematuhi ketentuan-ketentuan dalam bekerja ?
- a. Sangat setuju
 - d. Kurang setuju
 - b. Setuju
 - e Sangat tidak setuju
 - c. Ragu-ragu

24. Pengurus dalam memberikan hukuman kepada pelanggar selalu bersifat membangun dan mendidik ?
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
25. Sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar selalu berdasarkan bukti-bukti ?
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
26. Para pengurus selalu memberikan peringatan awal terhadap karyawan yang melanggar ?
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
27. Apakah anda setuju bahwa kesejahteraan seperti gaji dan tunjangan mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan ?
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Ragu-ragu
 - d. Kurang setuju
 - e. Sangat tidak setuju
28. Peraturan dan sanksi koperasi selalu diterapkan secara tegas dan jelas bagi karyawan baik pengurus maupun anggota yang melanggar ?

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Kurang setuju
- e. Sangat tidak setuju

29. **Pengurus dalam menegakkan disiplin terhadap karyawan selalu melakukan penelitian terlebih dahulu sebelum memberikan sanksi ?**

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Kurang setuju
- e. Sangat tidak setuju

30. **Apakah anda setuju bahwa dengan adanya peraturan dan sanksinya bagi karyawan yang melanggar dapat memotivasi agar lebih bersemangat dalam bekerja ?**

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Ragu-ragu
- d. Kurang setuju
- e. Sangat tidak setuju

BAGIAN II

Isilah pertanyaan berikut dengan menggunakan tanda (X) terhadap jawaban mengenai kinerja pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro sesuai dengan keadaan dan pengetahuan Anda yang sebenar-benarnya.

Nama responden yang nilai :

1. Menurut anda bagaimana pekerjaan atau kegiatan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan target yang telah ditetapkan ?
 - a. Istimewa
 - b. Bagus
 - c. Sedang
 - d. Kurang
 - e Sangat Kurang

2. Bagaimanakah penilaian anda terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur ?
 - a. Istimewa
 - b. Bagus
 - c. Sedang
 - d. Kurang
 - e Sangat Kurang

3. Bagaimanakah penilaian anda terhadap pekerjaan dan kegiatan yang ada dalam perusahaan dapat dikerjakan oleh karyawan bersama-sama secara baik dengan tim kerja yang ada ?
 - a. Istimewa
 - b. Bagus
 - c. Sedang
 - d. Kurang
 - e Sangat Kurang

4. Bagaimanakah penilaian anda terhadap kemampuan karyawan dalam mengembangkan kerja sama yang harmonis dengan sesama rekan kerja ?
- a. Istimewa
 - b. Bagus
 - c. Sedang
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang
5. Bagaimanakah penilaian anda mengenai ketepatan waktu karyawan dalam menjalankan rutinitas kerja ?
- a. Istimewa
 - b. Bagus
 - c. Sedang
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang
6. Bagaimanakah penilaian anda mengenai disiplin yang dimiliki karyawan terhadap kehadiran, waktu istirahat, dan pulang kantor ?
- a. Istimewa
 - b. Bagus
 - c. Sedang
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang
7. Bagaimanakah penilaian anda mengenai gagasan atau pemikiran yang disumbangkan karyawan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi ?
- a. Istimewa
 - b. Bagus
 - c. Sedang
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang

8. Bagaimanakah penilaian anda mengenai sikap dan kesadaran karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya ?
- a. Istimewa
 - b. Bagus
 - c. Sedang
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang
9. Bagaimanakah penilaian anda mengenai rasa tanggung jawab karyawan setiap melaksanakan tugas dan pekerjaan ?
- a. Istimewa
 - b. Bagus
 - c. Sedang
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang
10. Bagaimanakah penilaian anda mengenai kemampuan karyawan untuk beradaptasi dan belajar dengan cepat ?
- a. Istimewa
 - b. Bagus
 - c. Sedang
 - d. Kurang
 - e. Sangat Kurang



KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA
BALAI BESAR INDUSTRI AGRO
" KOPERASI MITRA INDUSTRI "

Jl. Ir. H. Juanda 11, Bogor 16122
Telp. : (0251) 324068, 323339 Fax. : (0251) 323339

BADAN HUKUM NO. 1388/BH/PAD/KKK/10/W/1996, TGL 12 APRIL 1996 NPWP. 1.535.968.0-404

SURAT KETERANGAN
Nomor : 102/KMI/VIII/2006

Dengan ini menerangkan.

Nama : Wiyanto
NPM : 021102198
Pekerjaan : Mahasiswa S-1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Pakuan Bogor.

Bahwa yang bersangkutan telah melakukan penelitian Mitra Industri, Balai Besar Industri Agro pada bulan Juli sampai dengan September 2006, untuk menyusun Skripsi dengan judul "**Analisis Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Koperasi Mitra Industri Balai Besar Industri Agro (BBIA) Bogor**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya utuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 29 September 2006
Ketua



[Handwritten Signature]
Syarifudin, S.E.