



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA CV. AMAL MULIA SEJAHTERA BOGOR**

Di susun oleh:

Hadidjah Rahmiatun

0211 12 184

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2017

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. AMAL
MULIA SEJAHTERA BOGOR

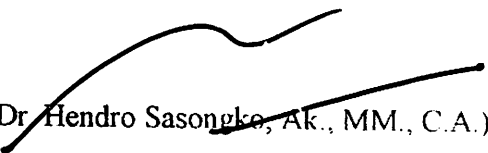
SKRIPSI

Diajukan sesuai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor


Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., C.A.)



(Herdiyana, SE., MM.)

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. AMAL
MULIA SEJAHTERA BOGOR

SKRIPSI

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

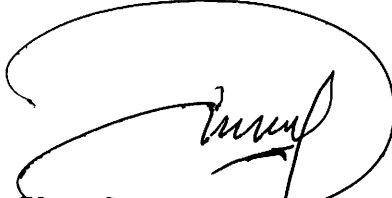
Pada Hari : Sabtu Tanggal : 29 / Juli / 2017

Hadidjah Rahmiatun

021112184

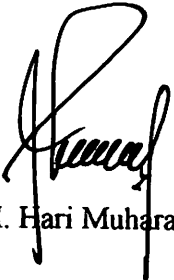
Menyetujui,

Dosen Penguji



(Ketut Sunarta, Ak., MM., C.A)

Komisi Pembimbing



(Dr. H. Hari Muharam, SE., MM.)

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priatna, SE., MM.)

ABSTRAK

HADIDJAH RAHIATUN NPM 0211 12 184. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor. Skripsi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor di bawah bimbingan Dr. H.Hari Muharam SE.,MM dan Angka Priatna SE.,MM, 2017.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor. Penelitian ini dilakukan pada CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor yang berlokasi di Jalan Raya Kota Batu Kapten Yusuf No.46 Kota Bogor, dengan menggunakan data primer dan jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 84 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi. Dihitung menggunakan SPSS 20.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan kinerja karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera cukup baik. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa hasil analisis koefisien korelasi, diperoleh nilai r sebesar 0,734. Artinya bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat. Hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar 53,87% sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh sebesar 53.87% yang menunjukkan besarnya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan, sedangkan sisanya 46.13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $9,7871 > 1,6636$ yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadirat Tuhan Yang Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada CV. Amal Mulia Sejahtera“**.

Penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan pada Universitas Pakuan Bogor. Penyusunan dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Isbandi Ahmad dan Ibu Neni Rohaeni (Almh) yang sedari dulu hingga sekarang telah mendidik serta memberikan dukungan, semangat, dan doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr.Hendro Sasongko Ak, MM, CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Herdiyana,S.E.,M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Dr.Hari Muharam,S.E.,M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membimbing, memberikan saran serta motivasinya kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Angka Priatna, S.E.,M.M. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah membimbing, memberikan saran serta motivasinya kepada penulis sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Tutus Rully, MM., SE. selaku sekretaris Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
7. Segenap Ibu/Bapak Dosen dan Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan yang memberikan ilmu, wawasan dan banyak membantu penulis.
8. Kakak-kakak ku tercinta Andi Rahmanudin Ahmad, Laeli Rahmini Ahmad, Arif Rahmani, yang selalu memberikan dukungan serta doa kepada penulis dan selalu membantu penulis.
9. Sahabatku Lismaria, Arlya, Puput, Herlia dan Herlina yang selalu memberikan canda tawanya serta semangat dan doa kepada penulis.
10. Teman-Teman Kelas E Manajemen Angkatan 2012, teman seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan sehingga diperlukan saran-saran untuk perbaikan agar menjadi lebih baik.

Bogor, Juli 2017

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2.Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	5
1.2.2. Perumusan Masalah	5
1.3.Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1. Maksud Penelitian.....	5
1.3.2. Tujuan Penelitian	5
1.4.Kegunaan Penelitian	6
1.4.1. Kegunaan teoritis	6
1.4.2. Kegunaan praktis	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.Pengertian Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2.Disiplin Kerja.....	8
2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	8
2.2.2. Bentuk Disiplin Kerja	9
2.2.3. Pendekatan Disiplin Kerja	10
2.2.4. Indikator Disiplin Kerja	11
2.2.5. Sanksi Disiplin.....	14
2.3.Kinerja.....	15
2.3.1. Pengertian Kinerja	15
2.3.2. Faktor Kinerja	16
2.3.3. Indikator Kinerja.....	17
2.4.Penelitian Sebelumnya.....	18
2.5.Kerangka Pemikiran.....	19
2.6.Hipotesis	21
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	22

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	22
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	22
3.4. Operasional Variabel	23
3.5. Metode Penarikan Sampel	23
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	24
3.7. Metode Analisis Data.....	26
BAB 4 HASIL dan PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	29
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan CV. Amal Mulia Sejahtera.....	29
4.1.2. Kegiatan Usaha	30
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	31
4.2. Profil Responden.....	33
4.3. Pembahasan.....	37
4.3.1. Disiplin Kerja.....	37
4.3.2. Kinerja Karyawan	47
4.4. Analisis Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan CV. Amal Mulia Sejahtera	55
4.5. Interpretasi Hasil Penelitian.....	60
BAB 5 SIMPULAN dan SARAN	
5.1. Simpulan	61
5.2. Saran.....	62
5.2.1. Saran untuk CV. Amal Mulia Sejahtera.....	62
5.2.2. Saran untuk peneliti selanjutnya	62
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan CV. Amal Mulia Sejahtera Tahun 2015.....	3
Tabel 2	Penelitian Sebelumnya.....	18
Tabel 3	Operasionalisasi Variabel.....	23
Tabel 4	Keterangan Skala Likert.....	24
Tabel 5	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	26
Tabel 6	Jenis Kelamin Responden.....	33
Tabel 7	Usia Responden.....	34
Tabel 8	Pendidikan Terakhir Responden.....	35
Tabel 9	Masa Kerja Responden.....	36
Tabel 10	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tepat Waktu Datang Ke Kantor”.....	38
Tabel 11	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tepat Waktu Pulang Kantor”.....	38
Tabel 12	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Melaksanakan Tugas Tepat Waktu”.....	39
Tabel 13	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Memakai Seragam Sesuai Dengan Yang Telah Ditentukan”.....	39
Tabel 14	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mematuhi Semua Tata Tertib Yang Ada”.....	40
Tabel 15	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mengerjakan Pekerjaan Yang Ada Sesuai Dengan Prosedur”.....	40
Tabel 16	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Penggunaan Alat Kantor Sesuai Dengan Keperluan”.....	41
Tabel 17	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Selalu Melakukan Pengecekan Terhadap Peralatan Yang Akan Digunakan”.....	41
Tabel 18	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Berhati-hati Dalam Setiap Melakukan Pekerjaan”.....	42
Tabel 19	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mengutamakan Keselamatan Diri”.....	43

Tabel 20	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Menyediakan Fasilitas Keamanan Untuk Membei Rasa Aman Bagi Karyawan”	43
Tabel 21	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tidak Pernah Menunda Pekerjaan”	44
Tabel 22	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Dengan Sebaik-baiknya”	44
Tabel 23	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Keramah-tamahan Adalah Sebuah Keharusan Dalam Bekerja”	45
Tabel 24	Hasil Statistik Disiplin Kerja (dengan SPSS)	46
Tabel 25	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan Yang Dihasilkan Jauh Lebih Baik Dari Sebelumnya”	47
Tabel 26	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mampu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja”	48
Tabel 27	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Standar Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan Dapat Dicapai Dengan Baik”	49
Tabel 28	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Berusaha Menghasilkan Kualitas Kerja Yang Baik Dibandingkan Dengan Rekan Kerja”	49
Tabel 29	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Memahami Dan Menguasai Pekerjaan”	50
Tabel 30	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu”	50
Tabel 31	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Berusaha Menghindari Adanya Produk Cacat”	51
Tabel 32	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bekerja Sesuai Dengan Tugas Masing-Masing”	51
Tabel 33	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bertanggung Jawab Penuh Terhadap Pekerjaan Yang Dibebankan”	52
Tabel 34	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Teliti Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”	53
Tabel 35	Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Dengan Sukarela Memperbaiki Kesalahan Dalam Pekerjaan”	53
Tabel 36	Hasil Statistik Kinerja Karyawan (dengan SPSS 20)	54
Tabel 37	Analisis Koefisien Korelasi	56

Tabel 39	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	56
----------	---------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Rekapitulasi Produksi CV. Amal Mulia Sejahtera Tahun 2015	4
Gambar 2	Konstelsi Penelitian.....	21
Gambar 3	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	28
Gambar 4	Struktur Organisasi Perusahaan	31
Gambar 5	Jenis Kelamin Responden.....	34
Gambar 6	Usia Responden.....	35
Gambar 7	Pendidikan Terakhir Responden.....	36
Gambar 8	Masa Kerja Responden	37
Gambar 9	Histogram disiplin	46
Gambar 10	Histogram kinerja	55
Gambar 11	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini banyak perusahaan-perusahaan baik dari kalangan menengah sampai kalangan atas berlomba-lomba menciptakan sebuah produk herbal yang sekarang ini banyak diminati oleh masyarakat. Back to nature, menjadi pegangan kebanyakan masyarakat saat ini. Fenomena ini tentu tidak asing untuk dapat kita temui di daerah perkotaan, karena masyarakat perkotaan cenderung lebih menemui banyak kepenatan dan membutuhkan sesuatu yang alami untuk bisa mengembalikan pikiran mereka serta kesehatan tubuh untuk dapat kembali beraktivitas di keesokan harinya. Dengan adanya fenomena ini, maka banyak usaha-usaha yang membuat suatu produk, baik berupa makanan organik atau minuman kesehatan yang berbahan herbal, yang tidak mengandung bahan kimia.

CV. Amal Mulia adalah salah satu perusahaan yang mendirikan usahanya dengan menghasilkan produk berupa obat herbal yang berbahan dasar kurma. CV. Amal Mulia Sejahtera sudah memasarkan produknya hingga keluar kota, karena banyaknya permintaan konsumen luar kota yang ingin sehat tetapi tanpa ada bahan kimia yang masuk kedalam tubuhnya, salah satunya yaitu dengan mengonsumsi sari kurma ini.

Apabila dilihat dari ruang lingkup usaha diatas, maka perusahaan ini sudah tidak dapat dikatakan usaha yang kecil karena usaha ini sudah dapat mengirimkan produknya di beberapa kota diluar Bogor. Oleh karena itu, untuk dapat mendukung kegiatan perusahaan menjadi lebih baik, maka diperlukan juga sumber daya manusia yang berkualitas, yang dapat bekerja dengan baik, mempunyai loyalitas tinggi dan juga berdisiplin tinggi agar produksi perusahaan dapat berjalan dengan semestinya.

Agar bisa mendapatkan sumber daya yang berkualitas tentu tidak mudah. Banyak tahapan yang harus dilalui agar sumber daya manusia yang ada bisa menjadi berkualitas. Salah satu cara agar bisa menghasilkan sumber daya yang baik serta berkualitas yaitu dengan cara disiplin. Disiplin merupakan langkah awal agar sumber daya yang ada bisa berkualitas baik. Karena jika disiplinnya saja tidak baik bagaimana bisa dia menjadi sumber daya yang baik, terlebih untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi tentu tidak muncul begitu saja, perlu proses pembelajaran yang terjadi secara terus menerus. Proses ini akan dapat berjalan dengan baik apabila seorang pemimpin dapat memberikan contoh yang baik pula untuk setiap karyawannya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Veithzal Rivai, 2004:44). Dari pendapat ahli tersebut maka dapat dikatakan seorang pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam pembentukan kedisiplinan seseorang.

Hasil dari disiplin yang baik tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan perusahaan lain yang sejenis. Hasil kinerja karyawan yang baik dapat membantu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya juga bisa mempertahankan eksistensi perusahaan itu sendiri. Untuk bisa mempertahankan itu tentu dibutuhkan sumber daya yang berkualitas, salah satunya yaitu tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat memberikan kinerja yang baik bagi dirinya sendiri dan perusahaan.

CV. Amal Mulia Sejahtera adalah produsen dari produk Sari Kurma AL JAZIRA. Perusahaan berbentuk Industri Rumah Tangga namun dengan pengelolaan seprofesional mungkin, khususnya dalam bidang produksi bahan pangan berbahan dasar buah kurma.

Setiap perusahaan tentu mempunyai tata tertib, aturan serta norma-norma yang harus dipatuhi oleh setiap karyawannya. Kedisiplinan menjadi salah satu dasar yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Tingkat kedisiplinan dapat dilihat salah satunya dari tingkat kehadiran karyawan selama bekerja. Apabila angka ketidakhadiran karyawan meningkat di tiap bulannya, maka dapat dipastikan kedisiplinan karyawan tersebut kurang baik dan hal ini akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri.

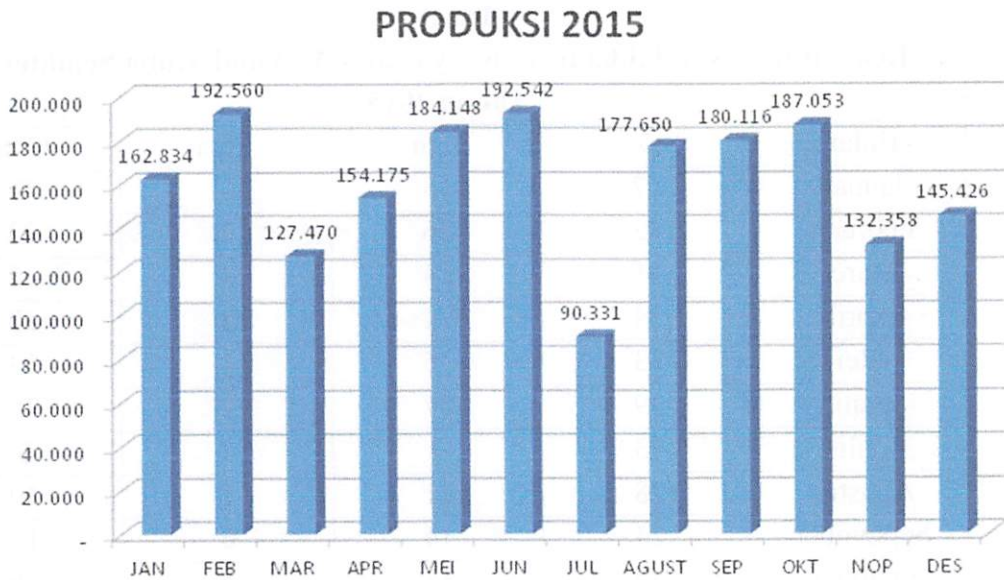
Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan, penulis mendapatkan informasi mengenai tingkat ketidakhadiran karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera. Informasi ini didapat dari bagian HRD CV. Amal Mulia Sejahtera. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 yang merupakan rekapitulasi tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2015.

Tabel 1
Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan CV. Amal Mulia Sejahtera
Tahun 2015

Bulan	Sakit	Izin	Alpa	Cuti
Januari	17	13	-	9
Februari	43	26	2	23
Maret	31	14	-	17
April	34	24	3	33
Mei	23	15	1	13
Juni	39	27	1	25
Juli	13	7	3	3
Agustus	28	11	1	10
September	24	14	6	17
Oktober	40	13	8	36
November	30	18	5	43
Desember	27	17	-	35

Berdasarkan data diatas, dapat kita ketahui tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi disetiap bulannya. Meskipun sempat ada penurunan, namun pada bulan-bulan berikutnya kembali terjadi pelonjakan yang cukup signifikan. Hal ini dapat disebabkan salah satunya dengan tingkat kedisiplinan karyawan yang kurang baik, sehingga akan berdampak pada kinerja yang merupakan hasil produksi perusahaan yang tidak maksimal. Kurangnya tingkat disiplin ini bisa diakibatkan dari kesadaran karyawan sendiri kurang akan kedisiplinan dan para pemimpin kurang memberikan contoh atau tidak begitu baik berkomunikasi dengan tiap karyawannya.

Hasil kinerja karyawan tentu menjadi suatu hal yang sangat menentukan bagi setiap perusahaan. Hasil kinerja yang baik akan dapat menghasilkan produksi yang baik pula untuk perusahaan, dan semakin hasil dari produksi baik maka tujuan akan perusahaan semakin cepat tercapai. Berikut adalah data produksi CV. Amal Mulia Sejahtera pada tahun 2015.



Gambar 1
Rekapitulasi Produksi CV. Amal Mulia Sejahtera
Tahun 2015

Dilihat dari data diatas, dapat kita ketahui bagaimana hasil produksi CV. Amal Mulia Sejahtera. Hampir disetiap bulan produksi tidak mencapai target, bahkan pada bulan-bulan tertentu hasil produksi sangat jauh dari target yang telah ditentukan. Hal ini tentu dapat menimbulkan masalah yang cukup berarti bagi perusahaan.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rivai, 2005:309). Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi, sehingga dengan kinerja yang tinggi tersebut dapat menghasilkan hasil kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi, diharapkan tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Jadi dengan disiplin yang baik, perusahaan dapat menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga diharapkan mereka akan dapat memberikan hasil yang baik pula untuk perusahaan.

Berdasarkan ulasan mengenai disiplin kerja dan kaitannya dengan kinerja karyawan guna meningkatkan hasil produksi perusahaan dalam proses mencapai tujuan perusahaan itu sendiri, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Masalah disiplin karyawan dapat dipertimbangkan dari berbagai faktor. Karena disiplin yang kurang baik akan menimbulkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Keberhasilan kerja karyawan dapat menjadi sebuah cerminan dari organisasi, karena apabila hal itu dapat terwujud maka dapat dikatakan bahwa segala kegiatan yang terjadi di dalam organisasi berjalan dengan baik dan semestinya, serta karyawan yang patuh dan taat kepada tata tertib serta aturan yang berlaku di perusahaan.

Disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan sangat penting, karena tanpa adanya disiplin kerja maka karyawan yang ada dapat berbuat sesuatu tanpa mengindahkan adanya tata tertib, aturan, serta norma-norma yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja sangat penting ada dalam setiap karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik pula untuk karyawan, sehingga proses produksi perusahaan dapat meningkat dan berjalan dengan baik.

1.2.2. Perumusan Masalah

Sesuai latar belakang penelitian, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja yang ada pada CV. Amal Mulia Sejahtera?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera?
3. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencari dan memperoleh data yang berhubungan dengan judul yang penulis teliti yaitu hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera. Serta untuk mengetahui secara langsung bagaimana hubungan antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pada karyawan CV. Amal Mulia Sejahtera.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera.
3. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana informasi dan komunikasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik serta meningkatkan kemampuan secara profesional juga sebagai wadah pengaplikasian ilmu yang telah dipelajari selama mengikuti perkuliahan Program S1-Manajemen di Universitas Pakuan.

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan pada bidang sumber daya manusia untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2. Kegunaan Praktis

Bagi instansi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam kegiatan organisasi sehingga kegiatan didalam organisasi bisa berjalan dengan baik dan tujuan dari organisasi bisa tercapai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagaimana kita ketahui setiap organisasi atau perusahaan diawaki oleh sumber daya manusia (SDM). Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang mengawakinya. SDM tersebut akan baik kualitas dan kinerjanya bila dipimpin dan dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola SDM yang baik, setiap pimpinan dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti dan meghayati masalah manajemen SDM dengan baik pula.

Gerry Dessler (2011:31) berpendapat bahwa "*Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employes, and attending to their labor relations, health and safety and fariness concerns*". Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4), manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:23), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam peggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Eddy Sutrisno (2014:4), manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Lloyd L. Byars&leslie W. Rue (1984:30) "*Human resource management is the activity designed to provide for and coordinate the human resource of an organization*"

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu segala sesuatu kegiatan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada, yang seluruhnya dilakukan agar dapat mencapai tujuan akhir dari perusahaan atau organisasi.

Tujuan manajemen SDM secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, kepentingan organisasi, kepentingan fungsional, dan kepentingan individu.

- Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, adalah tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negative yang seminimum mungkin terhadap organisasi.
- Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, adalah tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektivitas organisasi.
- Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan fungsional manajemen SDM, adalah tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalan secara efektif dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian SDM adalah sekedar agar ia dapat berfungsi dengan baik, tidak berlebihan daripada yang semestinya.
- Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, adalah tujuan yang diarahkan untuk membatu karyawan mencapai tujuan pribadinya sesuai dengan sumbangannya terhadap organisasi.

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajaran”, “latihan”, dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan, kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Seorang pemimpin memerlukan alat untuk berkomunikasi dengan para karyawannya mengenai tingkah laku mereka dengan cara memperbaiki agar menjadi lebih baik. Dan disiplin kerjalah yang menjadi alat komunikasi paling efektif.

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Edy Sutrisno, 2014:87).

Kemudian T. Hani Handoko (2012:208) juga memberikan pendapatnya tentang disiplin. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Sedangkan menurut Amiarsih (2006:23), “Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku”.

Discipline is the state of employee self – control and orderly conduct and indicates the extent of genuine teamwork within an organization (Mondy Noe 1999:576).

Menurut Henry Simamora (2004:610) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Lalu Hasibuan (2011:193) memberikan pendapatnya yaitu, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya”

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan ketaatan seseorang pada peraturan dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan atau organisasi baik berupa lisan ataupun tulisan.

2.2.2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkumanegara (2009:129), mengemukakan bahwa ada dua bentuk kedisiplinan yaitu preventif dan korektif.

1. Disiplin preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan – aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin.

2. Disiplin korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Ahmad Tohardi dikutip dari AS. Moenir (2002:394) kedisiplinan itu dibedakan menjadi dua macam, yaitu disiplin terhadap waktu dan disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan.

1. Disiplin terhadap waktu

Yaitu disiplin terhadap ketepatan waktu, seperti masuk kerja tepat waktu ataupun masuk lebih awal dari waktu yang ditentukan.

2. Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan

Yaitu ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut.

2.2.3. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:131) menyebutkan tiga pendekatan disiplin kerja, yaitu :

1. Pendekatan Disiplin Modern

Yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini memiliki beberapa asumsi, yaitu:

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang buruk untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang diambil terhadap kesalahan atau prasangka yang harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan berdasarkan fakta.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a. Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran dan pelaksanaannya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran.
- c. Penegakan hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pegawai lainnya.

- d. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan memiliki asumsi bahwa:

 - a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
 - b. Disiplin bukanlah satu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
 - c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
 - d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2005: 444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan

Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2013:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya :

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. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

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. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap,

gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar 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. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Kemudian Bejo Siswanto (2005:291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.2.5. Sanksi Disiplin Kerja

Pemberian hukuman atau sanksi dalam upaya penegakan disiplin sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Agar pemberian hukuman bisa efektif dalam membina disiplin, hendaknya dilakukan secara bertahap. Berikut ini beberapa pendapat dari para ahli tentang pemberian hukuman.

1. Menurut Sondang P. Siagian

Menurut Sondang P. Siagian (2006:167), pemberian hukuman bertahap tersebut sebagai berikut :

- a. Peringatan lisan oleh penyelia
- b. Peringatan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung
- c. Penundaan kenaikan gaji
- d. Penundaan kenaikan pangkat
- e. Pembebasan dari jabatan
- f. Pemberhentian sementara
- g. Pemberhentian atas permintaan sendiri
- h. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
- i. Pemberhentian dengan tidak hormat

2. Menurut Bedjo Siswanto

Bedjo Siswanto (2003:293) mengemukakan bahwa secara umum, sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja dapat dibedakan atas sanksi berat, sedang, dan ringan.

a. Contoh sanksi disiplin berat:

- Demosi jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya

- Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa yang memegang jabatan
- Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan pegawai yang bersangkutan sendiri
- Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat sebagai pegawai dalam organisasi atau perusahaan tersebut

b. Contoh sanksi disiplin sedang:

- Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana lainnya
- Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, baik harian, mingguan, atau bulanan
- Penundaan program promosi bagi pegawai yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi

c. Contoh sanksi disiplin ringan:

- Teguran lisan kepada pegawai yang bersangkutan
- Teguran tertulis
- Pernyataan menyesal secara tertulis

3. Menurut Veithzal Rivai

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi (Veithzal Rivai, 2004:450), sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Berikut beberapa tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

2.3.Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Pengertian kinerja (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67).

Kemudian, Sedarmayanti (2011:260) berpendapat "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)".

Sedangkan menurut Moehariono (2009:60) "Pengertian kinerja (performance) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi."

Kemudian, Ma'ruf Abdullah (2014:4) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Mathis dan Jackson, 2006:65)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai dari seorang karyawan yang sesuai dengan apa yang diinginkan dan ditetapkan oleh perusahaan tempat dimana ia bekerja.

2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkumanegara (2009:67) adalah faktor kemampuan dan motivasi.

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*)

dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh

karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Sedangkan, menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.3.3. Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- a. **Kualitas.** Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. **Kuantitas.** Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. **Pelaksanaan tugas.** Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. **Tanggung jawab.** Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

- a. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2012:105), yaitu :

- a. Ketepatan hasil kerja
- b. Ketelitian hasil kerja
- c. Hasil kerja yang dihasilkan
- d. Kehadiran
- e. Peraturan perusahaan
- f. Kecepatan waktu kerja
- g. Bekerja sama
- h. Komunikasi
- i. Peran Serta

2.4. Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis, penelitian dengan objek kajian berupa disiplin kerja telah dilakukan sebelumnya. Adapun penelitian yang telah dilakukan sebelumnya adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Penelitian Sebelumnya

Nama	Judul	Hasil
Hendri Azwar 2015	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang	Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja Karyawan berada pada kategori sangat baik (87,75%), Kinerja Karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%. Maka hipotesis yang diterima adalah H_a
Fudin Zainal	Pengaruh Disiplin	Berdasarkan hasil analisis data

Abidin 2013	Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung	dengan menggunakan metode statistic yaitu regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 17,6% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,420. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.
-------------	--	---

2.5.Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan menginginkan kedisiplinan karyawan yang tinggi, karena dengan kedisiplinan yang tinggi diharapkan berbagai tujuan dari perusahaan dapat cepat tercapai secara efektif, serta dengan kedisiplinan yang tinggi juga diharapkan dapat untuk menyenangkan berbagai pihak terkait.

Lalu Hasibuan (2011:193) memberikan pendapatnya yaitu, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

Seluruh kegiatan yang ada pada perusahaan akan berjalan baik apabila semua karyawan yang ada di dalam perusahaan mempunyai jiwa kedisiplinan yang tinggi.

Jika jiwa kedisiplinan tinggi yang sudah benar-benar ditanamkan pada setiap karyawan maka bukan tidak mungkin akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan itu sendiri.

Sedarmayanti (2011:260) mengatakan “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Disiplin sendiri berbeda pada setiap individu. Jika jiwa kedisiplinan itu sudah tertanam pada setiap karyawan maka akan dengan mudah untuk dapat mengikuti segala aturan yang ada pada perusahaan. Sebaliknya, jika jiwa disiplin karyawan rendah maka atasan perlu juga turun tangan untuk dapat mengajak para karyawan

agar bisa dengan baik mematuhi segala aturan serta norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

Dengan adanya sikap disiplin tersebut, maka karyawan akan dengan mudah mengikuti setiap aturan yang ada pada perusahaan. Apabila hal tersebut bisa dilaksanakan dengan teratur oleh setiap karyawannya, maka tujuan dari perusahaan akan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.

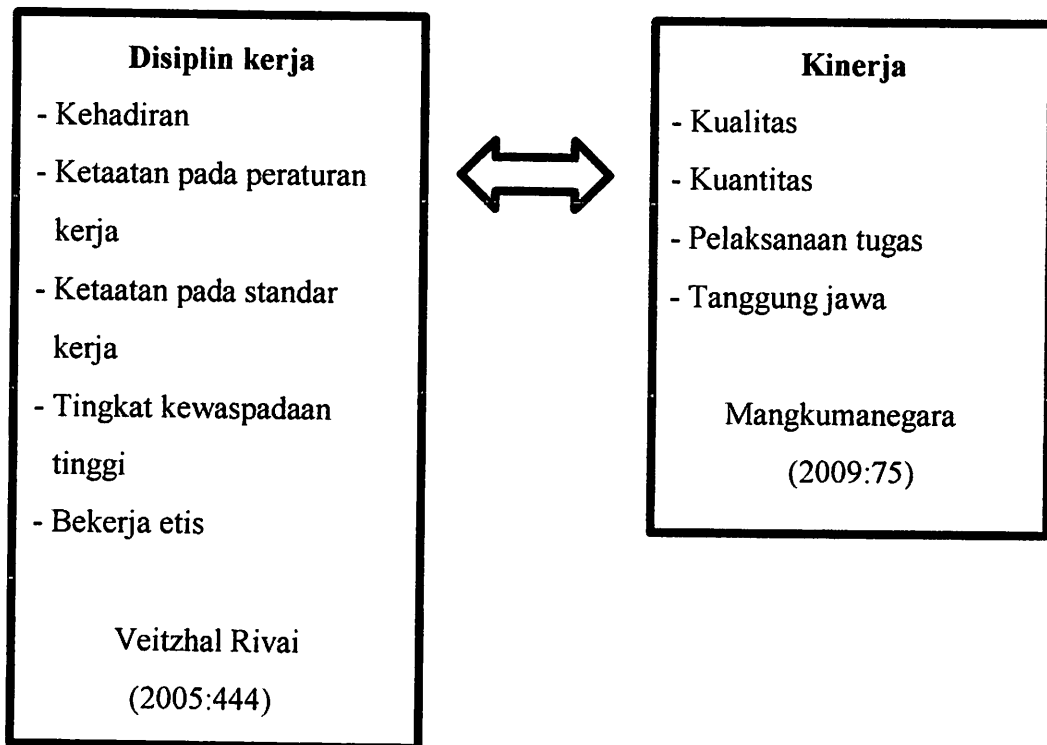
Berikut merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Veitzhal Rivai (2005:444) :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi
5. Bekerja etis

Kinerja (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkumanegara (2009:75) mengemukakan beberapa indikator kinerja:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Tanggung jawab

Dari uraian diatas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan karena disiplin yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Karena tanpa disiplin yang baik, akan sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.



Gambar 2
Konstelasi Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang sedang diteliti. Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris.

Bertitik tolak dari perumusan masalah dan kerangka pemikiran diatas, dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis seagai berikut :

1. Diduga disiplin kerja karyawan berkontribusi kinerja karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera.
2. Diduga terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:14), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (x) dan variabel tidak bebas (y) di mana yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel tidak bebas.

Unit Analisis

Unit analisis penelitian adalah seluruh karyawan yang terdapat di CV. Amal Mulia Sejahtera yang berjumlah 107 orang.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jalan Raya Kota Batu Kapten Yusuf No.46 Kota Bogor.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis Data Penelitian

Jenis data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa data primer yang didapatkan melalui pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan kepada masing-masing pegawai CV. Amal Mulia Sejahtera.

Sumber Data Penelitian

Data penelitian yang penulis peroleh adalah data primer dan sekunder, di mana data primer penulis dapatkan melalui Penyebaran Kuesioner, Kuesioner diberikan kepada responden dari keseluruhan karyawan yang akan dijadikan sampel penelitian. Sedangkan data sekunder, penulis dapatkan melalui Studi Pustaka, penulis membaca buku-buku untuk melengkapi landasan teori dari variabel yang akan penulis diteliti, artikel-artikel, dan referensi dari penelitian terdahulu.

3.4.Operasionalisasi Variabel

Tabel 3
Operasionalisasi Variabel
(Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan
pada CV. Amal Mulia Sejahtera)

Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja	• Kehadiran	Ordinal
	• Ketaatan pada peraturan kerja	
	• Ketaatan pada standar kerja	
	• Tingkat kewaspadaan tinggi	
	• Bekerja etis	
Kinerja	• Kualitas	Ordinal
	• Kuantitas	
	• Pelaksanaan tugas	
	• Tanggung jawab	

3.5.Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:57) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang ada yang mempunyai ciri tertentu.

Untuk menentukan jumlah sampel dalam *random sampling* dengan jumlah populasi (N) dapat diketahui secara pasti, salah satu caranya dengan menerapkan metode Slovin dengan tingkat *error* sebesar 0,05 (5%)

Populasi (N) = 107 orang

Error = 0,05

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

$$n = \frac{107}{1+(107)(0,05)^2} = 84$$

3.6. Metode Pengumpulan Data

Ada dua jenis prosedur pengumpulan data yaitu dengan cara :

1. Data Primer

Metode pengumpulan data untuk data primer yaitu survey. Adapun data Primer yang penulis peroleh adalah:

- a. Wawancara, yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dulu secara tertulis maupun lisan mengenai masalah-masalah yang telah ditetapkan.
- b. Kuesioner, yaitu pengambilan data melalui penyebaran daftar pertanyaan tertulis kepada responden

Data yang telah dikumpulkan kemudian diolah atau dianalisis dengan cara:

1) Skala Likert

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian dari indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun pertanyaan.

Jawaban dari setiap pertanyaan yang menggunakan sakal likert mempunyai tingkatan dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dari prosedur pengumpul data dengan kuesioner, penulis menggunakan sakal likert yang dibuat menjadi tabel sebagai berikut :

Tabel 4
Tabel Keterangan Skala Likert

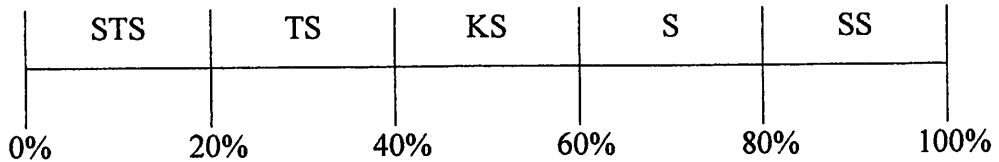
No	Jawaban	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014:169)

Total dalam pegumpulan jawaban kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Untuk dapat mengetahuinya dapat digunakan rumus :

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban respoden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\% = \dots$$

Setelah total tanggapan responden diketahui, langkah selanjutnya yaitu menghitung nilai rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



Sumber: Istijanto, 2005:88

2) Uji Validitas

Menurut Imam Ghazali (2006:45) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengukur apa yang seharusnya diukur oleh kuesioner itu tersebut. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{hitung} = koefisien korelasi

x = skor yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

y = skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item

n = jumlah responden

3) Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghazali (2006:41), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika diuji dengan waktu yang berbeda tetapi hasil yang diperoleh tetap sama atau konsisten.

Pengujian reliabilitas instrument ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan ketentuan bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach > 0,06 (Imam Ghazali, 2006:42). Menurut Sugiyono (2007:365), untuk menghitung Alpha Cronbach digunakan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{1}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum_{t=1}^n S_i^2}{St^2} \right)$$

Dimana :

α = *Alpha cronbach's coefficient*

k = jumlah butir pertanyaan

Si^2 = variansi kelompok butir pertanyaan

St^2 = variansi total butir pertanyaan

3.7. Metode Analisis Data

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat atau kekuatan hubungan antara disiplin kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y dengan menggunakan Product moment. Menurut Sugiyono (2008:274), persamaan korelasi Pearson dinyatakan dalam rumus :

$$r = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2\}\{n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi ($-1 \leq r \leq +1$), di mana :

x = variabel bebas

y = variabel terikat

Adapun Sugiyono (2008:231) untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0.0 – 0.199	Sangat rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat kuat

Nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2008:260) berkisaran antara -1 sampai dengan $+1$ yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut :

- Jika nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel X maka semakin besar variabel Y
- Jika nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif, yaitu semakin kecil nilai variabel X maka semakin besar nilai variabel Y atau sebaliknya semakin besar variabel X maka semakin kecil variabel Y
- Jika nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y
- Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$, telah terjadi hubungan linier sempurna yaitu berupa garis lurus, sedangkan bagi r yang mengarah ke arah angka 0 maka garis semakin tidak lurus

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Disiplin Kerja sebagai variabel X dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y. Rumus yang digunakan adalah J. Sarwono (2006:87) :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

K_d = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

Uji hipotesis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2008:85), “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian”

Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan asumsi sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$ Berarti tidak ada hubungan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho \neq 0$ Berarti ada hubungan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sugiyono (2008:230) untuk menguji hipotesis tersebut digunakan rumus:

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Dimana :

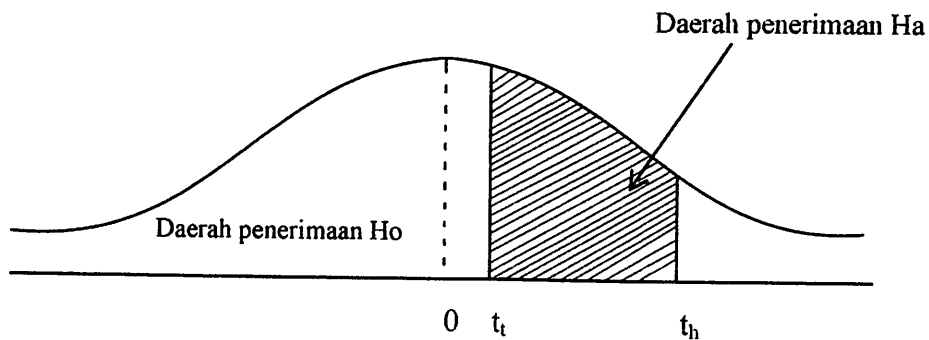
t = probabilitas

r = koefisien korelasi

n = jumlah periode

Agar dapat menarik kesimpulan dari hipotesis maka hasil perhitungan statistic uji t (t_{hit}) di bandingkan dengan (t_{tab}) dengan signifikansi 0,05 (5%). Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis H_0 adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel} < t_{hitung}$, maka H_0 adalah daerah penolakan, berarti H_1 diterima artinya ada hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan
- Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel} \geq t_{hitung}$, maka H_0 adalah daerah penerimaan, berarti H_1 ditolak artinya tidak ada hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan



Gambar 3

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan CV. Amal Mulia Sejahtera

Tahun 2007, lulusan kelahiran 18 April 1965 ini mulai melihat celah usaha di bisnis sari kurma karena khasiatnya yang sanga tinggi. Saat aktif mengelola Yayasan Al Huda, Mulyadi pernah ke Arab Saudi selama 6 bulan untuk mencari donator di tahun 1988. Disana ada banyak produk tanaman herbal, salah satunya yaitu sari kurma. Akhirnya pada 13 Maret 2007 ia memutuskan untuk terjun ke bisnis ini dengan mendirikan usaha yang dinamai CV. Amal Mulia Sejahtera (AMS). Sebelumnya, ia sempat mempelajari semua hal tentang kurma dan khasiatnya baik melalui buku ataupun internet.

Awalnya, Mulyadi hanya memproduksi sari kurma dalam skala kecil dengan cara memblendernya yang kemudian dicampur air panas sehingga menjadi bubur kurma. Lalu, bubur kurma itu diperas menggunakan mesin getar sederhana. Airnya diuapkan untuk mendapatkan sari kurmanya, lalu dimasukkan kedalam kemasan botol. Pertama-tama, sari kurma ini ia tawarkan kepada teman-teman dekat, tetangga dan toko-toko terdekat. Perlahan permintaan terus meningkat, namun beliau terkendala mesin karena belum ada mesin penghancur kurma sesuai dengan yang ia butuhkan. Meski demikian, Mulyadi terus berusaha meningkatkan kapasitas dan efisiensi produksinya dengan mencari mesin untuk membuat sari kurma. Untuk penguapan yang awalnya menggunakan kayu bakar dan menghabiskan waktu 12 jam, kini diefisiensikan menjadi empat jam menggunakan mesin khusus. "Baru saya mendapat pesan singkat dari sebuah perusahaan Cina yang menawarkan mesin", kata lulusan Institut Agama Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung ini menginformasikan.

Kini, Mulyadi bisa memproduksi 12-14 ribu botol sari kurma stiap hari. Satu botol Al Jazira miliknya dijual sebesar Rp 22.000,- untuk konsumen/user. Sementara itu, untuk agen ia menawarkan potongan hingga 50% dari harga jual. dari penjualan ini, Mulyadi mengaku bisa mengantongi omset hingga Rp 1M setiap bulan. Ia pun merasa bahagia bisa memperkerjakan 110 karyawan yang bekerja di dua pabrik rumahan miliknya.

Visi :

Memasyarakatkan manfaat buah kurma bagi masyarakat luas Indonesia

Misi :

Membuat produk makanan dan minuman berbahan dasar buah kurma

Dengan slogan KEMBALI KE ALAM (*back to nature*) namun sekarang CV. Amal Mulia Sejahtera berslogan *Back To Thibbun Nabawi* yang kini telah menjadi semboyan masyarakat modern , dimana masyarakat merindukan segala sesuatu yang selaras, seimbang, dan menyejukkan dari alam. Gerakan kembali ke alam itu di latar belakangi perubahan lingkungan, pola hidup manusia, serta perkembangan pola penyakit. Maka kami selaku produsen obat herbal dan thibbun nabawi turut memberikan kontribusi manfaat obat herbal kepada masyarakat umum.

Sari Kurma Al Jazira memiliki status sebagai perusahaan resmi di wilayah kotamadya Bogor. Kami pun mendaftarkan perusahaan kami ke Dinas Perindustrian, Perdagangan atas nama CV. Amal Mulia Sejahtera. Demi melengkapi kepercayaan konsumen, Cv. Amal Mulia Sejahtera juga mengurus surat izin dan legalitas dagang serta hak paten merk Al Jazira.

Diantaranya adalah :

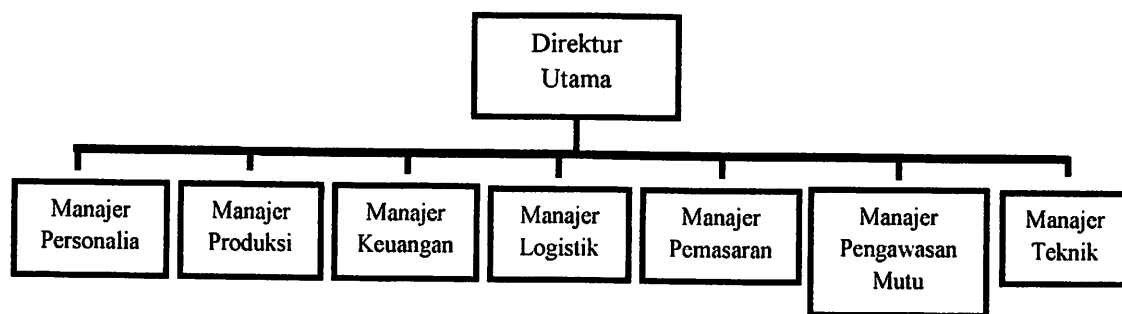
1. *Lembaga Penelitian Obat dan Makanan. (LP. POM MUI) : 1121028600108*
2. *Hasil Uji Laboratorium Balai Besar Industri Agro (BBIA) dan Dinas Kesehatan Bogor PIRT : No. 213320102242*
3. *Daftar Hak Cipta Mrk Al Jazira : D002007020439*
4. *Barkode Produk Al Jazira : 8997006480092*

4.1.2 Kegiatan Usaha

CV. Amal Mulia Sejahtera sebagai perusahaan produk Thibun Nabawi yang mengolah bahan utama kurma menjadi sari-sari kurma yang dikemas menjadi minuman sari kurma. Selain itu, CV. Amal Mulia Sejahtera juga memproduksi atau menyiapkan bahan baku curah untuk sebagai maklon bagi para investor yang ingin memiliki atau menjual produk dengan brand merk sendiri. Dalam proses produksinya, dibutuhkan bahan baku berupa kurma, glukosa, fruktosa, madu, minyak habatussauda, dan minyak zaitun. Namun disamping bahan baku utama, proses produksi yang dilakukan dalam menghasilkan setiap produk tidak dapat terlepas dari material yang membentuk suatu produk, material penunjang tersebut berupa bahan baku dan bahan baku penunjang. Pada proses *packing* bahan baku utama yang digunakan adalah botol, sedangkan bahan baku tambahan yang digunakan yaitu label, tutup botol, dus dan segel, yang diterima perusahaan dari supplier. Berikut supplier yang bertanggung jawab untuk memasok botol ke CV. Amal Mulia Sejahtera diantaranya yaitu : PT. DTU, PT. TM, PT. Trio Mega.

Adapun cara pemesanan CV. Amal Mulia Sejahtera terhadap material yang digunakan untuk jumlah material yang dibutuhkan perusahaan bersifat fleksibel dan sesuai dengan kebutuhan dari proses produksi yang dilakukan. Bagian yang bertugas untuk melakukan pemesanan terhadap material yaitu bagian fungsi logistik, fungsi logistik mengirimkan surat kontak ke pihak pemasok yakni suplier untuk permintaan terhadap material.

4.1.3 Struktur Oranisasi dan Uraian Tugas



Gambar 4

Struktur Organisasi

Uraian Tugas

Direktur Utama

1. Menentukan usaha sebagai pimpinan umum dalam mengelola perusahaan.
2. Memegang kekuasaan secara penuh dan bertanggung jawab terhadap pengembangan perusahaan secara keseluruhan.
3. Menentukan kebijakan yang dilaksanakan perusahaan, melalui penjadwalan seluruh kegiatan perusahaan.
4. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.
5. Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelajaran dan kekayaan perusahaan.
6. Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif.
7. Menjalankan tanggung jawab sesuai standar etika dan hukum, sebagai referensi dalam apapun standar dokumen kebijakan direktur yang mungkin digunakan.

Manajer Personalia

1. Mengembangkan system perencanaan personalia dan pengendalian kebijakan pegawai.
2. Melaksanakan kebutuhan administrasi dan kepegawaian.
3. Membina pengembangan staff administrasi.

Manajer Produksi

1. Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.
2. Menentukan standar control kualitas produk.
3. Mengawasi proses produksi.
4. Menilai kelayakan proyek.
5. Menentukan standar kontrol kualitas produk.

Manajer Keuangan

1. Mengawasi operasional mengenai keuangan perusahaan.
2. Melaksanakan pengecekan lapangan mengenai bagian keuangan.
3. Mempertanggung jawabkan kegiatan yang ada mengenai bagian keuangan.
4. Menetapkan prosedur pelaksanaan secara rinci tentang keuangan.
5. Menetapkan standar kerja lapangan untuk menjamin tidak adanya kebocoran dalam bagian keuangan.

Manajer Logistik

1. Menyelenggarakan dan mengawasi kegiatan pengadaan/pembelian bahan pembantu produksi non resale commodities, mulai dari penetapan harga estimasi, penyusunan tender, pemesanan barang, sampai dengan proses permintaan pembayaran.
2. Menyelenggarakan dan mengawasi kegiatan dilokasi, terdiri dari pengangkutan produk ke lokasi supply point melalui angkutan darat dan laut serta proses clearance (pembebasan) barang import sampai siap digunakan untuk produksi.
3. Menyelenggarakan dan mengawasi kegiatan perdagangan produk jadi dalam pembungkus drum ataupun botol berikut administrasinya.
4. Melaksanakan penyerahan konsinyasi antar unit untuk bahan baku dan bahan pembantu produksi dan finished product.

Manajer Pemasaran

1. Menetapkan prosedur operasional informasi yang lebih efisien.
2. Melaporkan hasil kerja kepada direktur secara berkala.
3. Bertanggung jawab penuh tentang fungsi dan tugas sebagai kepala bagian pemasaran secara berkala kepada direktur.

Manajer Pengawasan Mutu (Quality Control)

1. Mengatur perencanaan dan pengendalian produksi untuk memenuhi permintaan pelanggan agar stok bahan baku maupun produk jadi seimbang sesuai kebijakan perusahaan.
2. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi produksi.

3. Mengevaluasi hasil kerja bagian produksi, melakukan perbaikan secara berkesinambungan dan membuat laporan bulanan.
4. Bertanggung jawab atas ketersediaan Prosedur Operasional Baku (POB) di bagian produksi.

Manajer Teknik

Menyelenggarakan kegiatan perencanaan dan pemeliharaan sarana fasilitas manajemen, meliputi :

1. Pemeriksaan dan evaluasi rutin kondisi peralatan serta koordinasi tindak lanjutnya dengan fungsi/instansi terkait.
2. Pengawasan dan evaluasi pekerjaan pemeliharaan yang dilaksanakan pihak kontraktor.
3. Berkoordinasi dengan fungsi terkait mengenai rencana kebutuhan pengembangan.
4. Penyusunan rencana pemeliharaan mengacu prinsip VESO (Vital, Essential, Supporting, dan Optimal)

4.2 Profil Responden

Profil responden yang diteliti berdasarkan 4 kriteria yaitu : jenis kelamin, usia responden, pendidikan, dan masa kerja. Berikut ini data responden hasil dari penyebaran kuisioner kepada 84 responden yang merupakan karyawan CV. Amal Mulia Sejahtera :

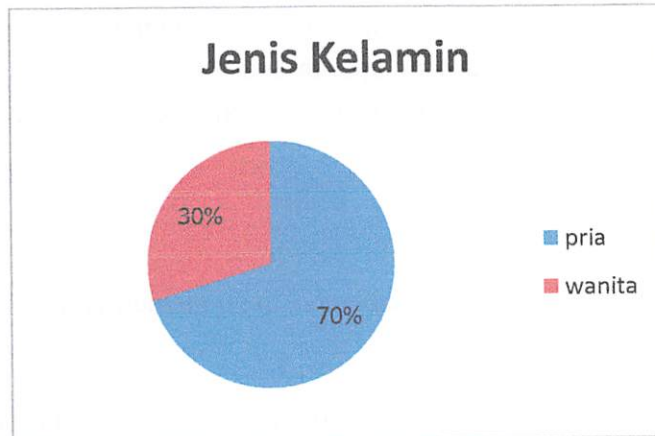
1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun Data yang diperoleh dari karyawan CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor sebagai berikut :

Tabel 6
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	59	70
Wanita	25	30
Total	84	100

Sumber : Data diolah, 2017



Gambar 5
Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel diatas, responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 59 orang atau sekitar 70% responden dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 25 orang atau sekitar 30% responden. Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja pada CV. Amal Mulia lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan

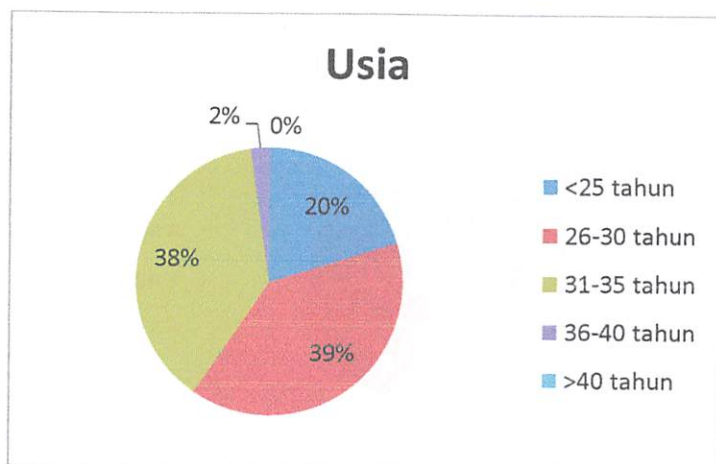
2) Berdasarkan Usia

Adapun Data yang diperoleh dari karyawan CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor sebagai berikut :

Tabel 7
Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
<25 Tahun	17	20
26-30 Tahun	33	39
31-35 Tahun	32	38
36-40 Tahun	2	2
>41 Tahun	0	0
Total	84	100

Sumber : Data diolah, 2017



Gambar 6
Usia Responden

Berdasarkan tabel diatas, terlihat persentase tertinggi sebesar 39% atau sekitar 39 orang responden berusia 26-30 tahun, 38% atau 32 orang responden berusia 31-35 tahun, 20% atau 17 orang responden berusia <25 tahun, dan 2% atau 2 orang reponden berusia > 41 tahun.

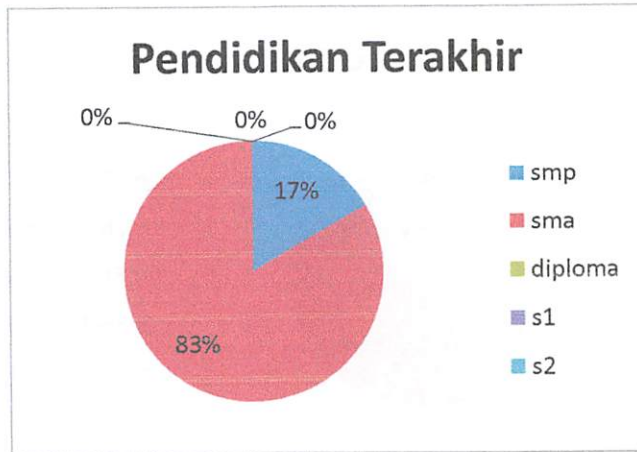
3) Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun Data yang diperoleh dari karyawan CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor sebagai berikut :

Tabel 8
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP	14	17
SMA	70	83
Diploma	0	0
S1	0	0
S2	0	0
Total	84	100

Sumber : Data diolah, 2017



Gambar 7
Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa jumlah tingkat pendidikan terbanyak yaitu SMA sebesar 83% atau 70 orang responden dan SMP sebesar 17% atau 14 orang responden.

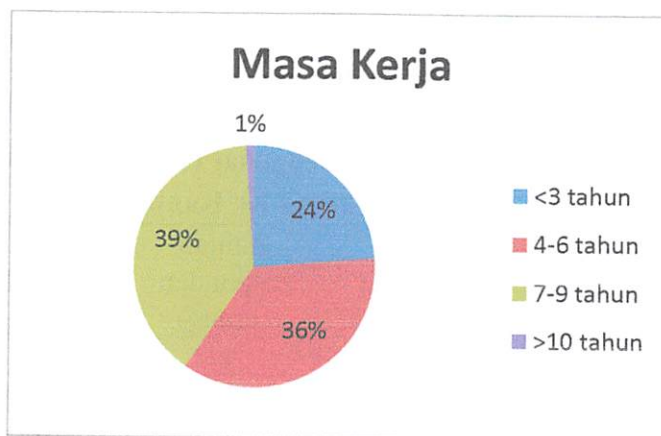
4) Berdasarkan Masa Kerja

Adapun Data yang diperoleh dari karyawan CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor sebagai berikut :

Tabel 9
Berdasarkan Masa Kerja

Lama Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
<3 tahun	20	24
4-6 tahun	30	36
7-9 tahun	33	39
>10 tahun	1	1
Total	84	100

Sumber : Data diolah, 2017



Gambar 8
Masa Kerja Responden

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden terbesar yang telah bekerja di CV. Amal Mulia Sejahtera yaitu sebesar 39% atau 33 orang responden selama 7-9 tahun, 36% atau 30 orang responden selama 4-6 tahun, 24% atau 20 orang responden selama <3 tahun dan 1% atau 1 orang responden selama >10 tahun.

4.3 Pembahasan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukan juga disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja setiap individu tentu berbeda-beda, maka dari itu perlu juga peranan pemimpin dalam pelaksanaannya. Disiplin kerja merupakan tombak utama dalam setiap kegiatan yang ada, baik disebuah perusahaan ataupun organisasi.

Hasil dari disiplin kerja tentu bermacam-macam, salah satunya yaitu kinerja. Kinerja karyawan yang baik dapat tercermin dari disiplinnya yang baik pula. Karena, dengan disiplin pada diri sendiri dan perusahaan maka ia akan dapat menghasilkan kinerja yang baik yang dapat membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya.

Pada penelitian ini, disiplin kerja diukur melalui pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dan diolah menggunakan SPSS.

4.3.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Edy Sutrisno, 2014:87).

Untuk mengetahui bagaimana tingkat disiplin kerja yang ada pada CV. Amal Mulia Sejahtera, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja dari hasil kuesioner melalui table sebagai berikut:

1. Kehadiran

a. Tepat waktu datang ke kantor

Tabel 10
**Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tepat Waktu
 Datang Ke Kantor”**

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	42	210	50%
Setuju	4	42	168	50%
Kurang setuju	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	378	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 42 orang responden atau 50% menjawab sangat setuju dan sebanyak 42 orang responden atau 50% menjawab setuju. Maka dapat dilihat bahwa sebanyak 42 orang atau 50% menyatakan sangat setuju dengan pernyataan “Tepat waktu datang ke kantor dan sebanyak 42 orang atau 50% juga menyatakan setuju dengan pernyataan yang sama.

b. Tepat waktu pulang kantor

Tabel 11
**Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tepat Waktu
 Pulang Kantor”**

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	40	200	47,6%
Setuju	4	42	168	50%
Kurang setuju	3	2	6	2,4%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	274	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 40 orang responden atau 47,6% menjawab sangat setuju, sebanyak 42 orang responden atau 50% menjawab setuju, dan sebanyak 2 orang atau 2,4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 50%, artinya

sebanyak 42 orang atau sebesar 50% setuju dengan pernyataan “Tepat waktu pulang kantor.”

2. Ketaatan pada peraturan

a. Melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Tabel 12
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Melaksanakan Tugas Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	10	50	12%
Setuju	4	71	284	84,5%
Kurang setuju	3	3	9	3,5%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	343	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 10 orang responden atau 12% menjawab sangat setuju, sebanyak 71 orang responden atau 84,5% menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang atau 3,5% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 84,5%, artinya sebanyak 71 orang atau sebesar 84,5% setuju dengan pernyataan “Melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.”

b. Memakai seragam yang telah ditentukan

Tabel 13
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Memakai Seragam Sesuai Dengan Yang Telah Ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	40	200	47,6%
Setuju	4	39	156	46,4%
Kurang setuju	3	5	15	6%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	371	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 40 orang responden atau 47,6% menjawab sangat setuju, sebanyak 39 orang responden atau 46,4% menjawab setuju, dan sebanyak

5 orang atau 6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 47,6%, artinya sebanyak 40 orang atau sebesar 47,6% sangat setuju dengan pernyataan “Memakai seragam yang telah ditentukan.”

c. Mematuhi semua tata tertib yang ada

Tabel 14
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mematuhi Semua Tata Tertib Yang Ada”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	46	230	55%
Setuju	4	38	152	45%
Kurang setuju	3	0	0	%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	382	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 46 orang responden atau 55% menjawab sangat setuju da sebanyak 38 orang responden atau 45% menjawab setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 55%, artinya sebanyak 46 orang atau sebesar 55% sangat setuju dengan pernyataan “Mematuhi semua tata tertib yang ada.”

3. Ketaatan pada standar kerja

a. Mengerjakan semua pekerjaan sesuai prosedur

Tabel 15
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mengerjakan Pekerjaan Yang Ada Sesuai Dengan Prosedur”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	18	90	21%
Setuju	4	53	212	64%
Kurang setuju	3	13	39	15%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	341	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 18 orang responden atau 21% menjawab sangat setuju,

sebanyak 53 orang responden atau 64% menjawab setuju, dan sebanyak 13 orang atau 15% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 64%, artinya sebanyak 53 orang atau sebesar 64% setuju dengan pernyataan “Mengerjakan semua pekerjaan sesuai prosedur.”

b. Menggunakan alat kantor sesuai dengan keperluan

Tabel 16
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Penggunaan Alat Kantor Sesuai Dengan Keperluan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	6	30	7%
Setuju	4	67	268	80%
Kurang setuju	3	10	30	12%
Tidak setuju	2	1	2	1%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	330	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 6 orang responden atau 7% menjawab sangat setuju, sebanyak 67 orang responden atau 80% menjawab setuju, sebanyak 10 orang atau 12% menjawab kurang setuju, dan 1 orang atau 1% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 80%, artinya sebanyak 67 orang atau sebesar 80% setuju dengan pernyataan “Menggunakan alat kantor sesuai dengan keperluan.”

c. Sebelum bekerja selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan

Tabel 17
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Selalu Melakukan Pengecekan Terhadap Peralatan Yang Akan Digunakan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	3	15	4%
Setuju	4	68	272	80%
Kurang setuju	3	10	30	12%
Tidak setuju	2	3	6	4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	323	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 3 orang responden atau 4% menjawab sangat setuju, sebanyak 68 orang responden atau 80% menjawab setuju, sebanyak 10 orang atau 12% menjawab kurang setuju, dan 3 orang atau 4% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 80%, artinya sebanyak 68 orang atau sebesar 80% setuju dengan pernyataan “Sebelum bekerja selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan.”

4. Tingkat kewaspadaan tinggi
a. Berhati-hati dalam setiap melakukan pekerjaan

Tabel 18
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Berhati-hati Dalam Setiap Melakukan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	18	90	21,4%
Setuju	4	62	248	73,8%
Kurang setuju	3	4	12	4,8%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	350	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 18 orang responden atau 21,4% menjawab sangat setuju, sebanyak 62 orang responden atau 73,8% menjawab setuju, dan sebanyak 4 orang atau 4,8% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 73,8%, artinya sebanyak 62 orang atau sebesar 73,8% setuju dengan pernyataan “Berhati-hati dalam setiap melakukan pekerjaan.”

b. Mengutamakan keselamatan diri

Tabel 19
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mengutamakan Keselamatan Diri”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	23	115	27,4%
Setuju	4	58	232	69%
Kurang setuju	3	3	9	3,6%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	356	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 27,4% menjawab sangat setuju, sebanyak 58 orang responden atau 69% menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang atau 3,6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 69%, artinya sebanyak 58 orang atau sebesar 69% setuju dengan pernyataan “Mengutamakan keselamatan diri.”

c. Perusahaan menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan

Tabel 20
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan Menyediakan Fasilitas Keamanan Untuk Membei Rasa Aman Bagi Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	41	205	48,8%
Setuju	4	36	144	42,8%
Kurang setuju	3	7	21	8,4%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	370	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 41 orang responden atau 48,8% menjawab sangat setuju, sebanyak 36 orang responden atau 42,8% menjawab setuju, dan sebanyak 7 orang atau 8,4% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sagat setuju dengan nilai sebesar 48,8%,

artinya sebanyak 41 orang atau sebesar 48,8% sangat setuju dengan pernyataan “Perusahaan menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan.”

5. Bekerja etis

a. Tidak pernah menunda pekerjaan

Tabel 21
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Tidak Pernah Menunda Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	23	115	27,4%
Setuju	4	55	220	65,5%
Kurang setuju	3	6	18	7,1%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	353	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 27,4% menjawab sangat setuju, sebanyak 55 orang responden atau 65,5% menjawab setuju, dan sebanyak 6 orang atau 7,1% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 65,5%, artinya sebanyak 55 orang atau sebesar 65,5% setuju dengan pernyataan “Tidak pernah menunda pekerjaan.”

b. Menyelesaikan tugas yang diberikan dari atasan dengan sebaik-baiknya

Tabel 22
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Dengan Sebaik-baiknya”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	23	115	27,4%
Setuju	4	58	232	69%
Kurang setuju	3	3	9	3,6%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	356	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 23 orang responden atau 27,4% menjawab sangat setuju, sebanyak 58 orang responden atau 69% menjawab setuju, dan sebanyak 3 orang atau 3,6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 69%, artinya sebanyak 58 orang atau sebesar 69% setuju dengan pernyataan “Menyelesaikan tugas yang diberikan dari atasan dengan sebaik-baiknya.”

c. Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja

Tabel 23

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Keramah-tamahan Adalah Sebuah Keharusan Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	49	245	58,3%
Setuju	4	27	108	32,1%
Kurang setuju	3	8	24	9,6%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	377	100%

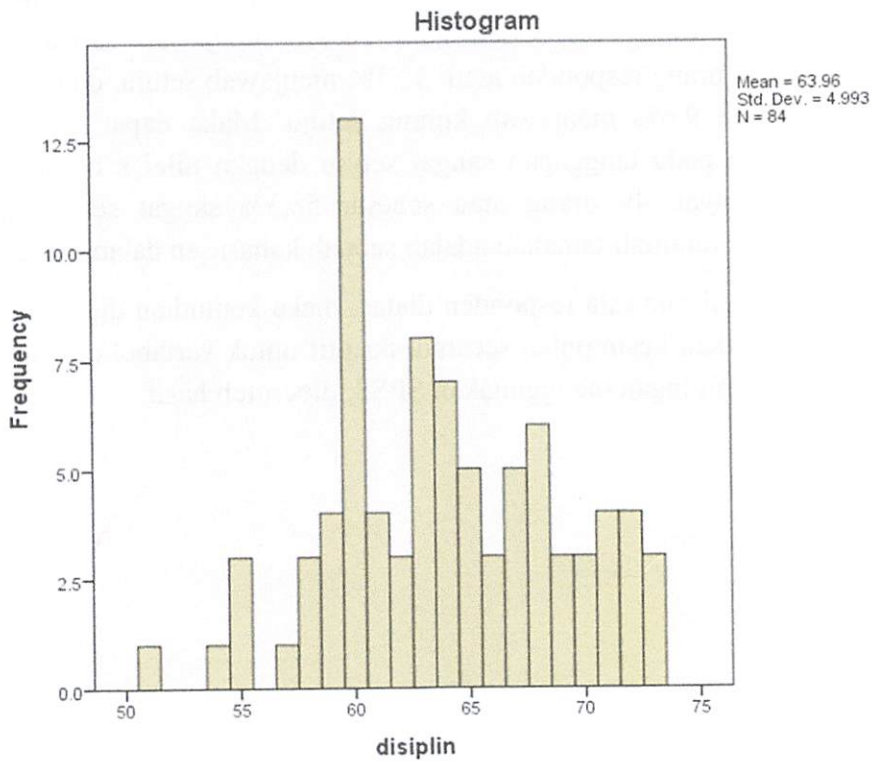
Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan sebanyak 49 orang responden atau 58,3% menjawab sangat setuju, sebanyak 27 orang responden atau 32,1% menjawab setuju, dan sebanyak 8 orang atau 9,6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 58,3%, artinya sebanyak 49 orang atau sebesar 58,3% sangat setuju dengan pernyataan “Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja.”

Berdasarkan hasil rata-rata responden diatas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secaradeskriptif untuk variabel disiplin kerja (X), dengan perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh hasil:

Table 24
Hasil Statistik Disiplin Kerja (dengan SPSS)

Statistics		
Disiplin		
N	Valid	84
	Missing	0
Mean		63.96
Std. Error of Mean		.545
Median		64.00
Mode		60
Std. Deviation		4.993
Variance		24.926
Skewness		-.044
Std. Error of Skewness		.263
Kurtosis		-.525
Std. Error of Kurtosis		.520
Range		22
Minimum		51
Maximum		73
Sum		5373



Gambar 9

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empiric disiplin kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 63.96, dengan range sebesar 22 dan total skor sebesar 5373. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja yang ada di CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata sebagai berikut:

$$\text{Skor Teorotik (X)} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 63.96 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan teoritis, dengan nilai $63.96 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel disiplin kerja (X) dapat dikatakan relatif baik.

4.3.2 Kinerja Karyawan

Sedarmayanti (2011:260) berpendapat "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)".

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan yang ada pada CV. Amal Mulia Sejahtera, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja dari hasil kuesioner melalui table sebagai berikut:

1. Kuantitas

- a. Selama bekerja, hasil pekerjaan lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu

Tabel 25
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan "Pekerjaan Yang Dihasilkan Jauh Lebih Baik Dari Sebelumnya"

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	11	55	13%
Setuju	4	65	260	77,4%
Kurang setuju	3	8	24	9,6%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	339	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 11 orang responden atau 13% menjawab sangat setuju, sebanyak 65 orang responden atau 77,4% menjawab setuju, dan sebanyak 8 orang atau 9,6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 77,4%, artinya sebanyak 65 orang atau sebesar 77,4% setuju dengan pernyataan “Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu.”

- b. Mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja

Tabel 26

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Mampu Bekerjasama Dengan Rekan Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	37	185	44%
Setuju	4	34	136	41%
Kurang setuju	3	13	39	15%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	360	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 37 orang responden atau 44% menjawab sangat setuju, sebanyak 34 orang responden atau 41% menjawab setuju, dan sebanyak 13 orang atau 15% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 44%, artinya sebanyak 37 orang atau sebesar 44% setuju dengan pernyataan “Mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan kerja.”

2. Kualitas

- a. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat dicapai dengan baik

Tabel 27
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Standar Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan Dapat Dicapai Dengan Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	13	65	15,5%
Setuju	4	57	228	67,8%
Kurang setuju	3	12	36	14,3%
Tidak setuju	2	2	4	2,4
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	333	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 13orang responden atau 15,5% menjawab sangat setuju, sebanyak 57 orang responden atau 67,8% menjawab setuju, dan sebanyak 12 orang atau 14,3% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan sangat setuju dengan nilai sebesar 67,8%, artinya sebanyak 57 orang atau sebesar 67,8% setuju dengan pernyataan “Standar kualitas kerja yang tela ditetapkan oleh prusahaan selama ini dapat dicapai dengan baik.”

- b. Berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan rekan kerja

Tabel 28
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Berusaha Menghasilkan Kualitas Kerja Yang Baik Dibandingkan Dengan Rekan Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	13	65	15,5%
Setuju	4	68	271	80,9%
Kurang setuju	3	3	9	3,6%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	345	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 13orang responden atau 15,5% menjawab sangat setuju, sebanyak 68 orang responden atau 80,9% menjawab setuju, dan sebanyak

3 orang atau 3,6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 80,9%, artinya sebanyak 68 orang atau sebesar 80,9% setuju dengan pernyataan “Berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan rekan kerja.”

- c. Memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok

Tabel 29
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Memahami Dan Menguasai Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	18	90	21,4%
Setuju	4	45	180	53,6%
Kurang setuju	3	19	57	22,6%
Tidak setuju	2	2	4	2,4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	331	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 18 orang responden atau 21,4% menjawab sangat setuju, sebanyak 45 orang responden atau 53,6% menjawab setuju, sebanyak 19 orang atau 22,6% menjawab kurang setuju, dan sebanyak 2 orang atau 2,4% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 53,6%, artinya sebanyak 45 orang atau sebesar 53,6% setuju dengan pernyataan “Memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok.”

3. Pelaksanaan tugas

- a. Menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu

Tabel 30
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	20	100	23,8%
Setuju	4	57	228	67,9%
Kurang setuju	3	7	21	8,3%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	349	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 20 orang responden atau 23,8% menjawab sangat setuju, sebanyak 57 orang responden atau 67,9% menjawab setuju, dan sebanyak 7 orang atau 8,3% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 67,9%, artinya sebanyak 57 orang atau sebesar 67,9% setuju dengan pernyataan “Menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.”

- b. Berusaha menghindari adanya produk cacat

Tabel 31
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Berusaha Menghindari Adanya Produk Cacat”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	29	100	34,5%
Setuju	4	47	188	55,9%
Kurang setuju	3	8	16	9,6%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	304	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 29 orang responden atau 34,5% menjawab sangat setuju, sebanyak 47 orang responden atau 55,9% menjawab setuju, dan sebanyak 8 orang atau 9,6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 55,9%, artinya sebanyak 47 orang atau sebesar 55,9% setuju dengan pernyataan “Berusaha menghindari adanya produk cacat.”

- c. Bekerja sesuai dengan tugas masing-masing

Tabel 32
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bekerja Sesuai Dengan Tugas Masing-Masing”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	26	130	31%
Setuju	4	52	208	61,9%
Kurang setuju	3	6	18	7,1%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	356	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 26 orang responden atau 31% menjawab sangat setuju, sebanyak 52 orang responden atau 61,9% menjawab setuju, dan sebanyak 6 orang atau 7,1% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 61,9%, artinya sebanyak 52 orang atau sebesar 61,9% setuju dengan pernyataan “Bekerja sesuai dengan tugas masing-masing.”

4. Tanggung jawab

a. Bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan

Tabel 33

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Bertanggung Jawab Penuh Terhadap Pekerjaan Yang Dibebankan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	17	85	20,2%
Setuju	4	62	248	73,8%
Kurang setuju	3	5	15	6%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	348	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 17 orang responden atau 20,2% menjawab sangat setuju, sebanyak 62 orang responden atau 73,8% menjawab setuju, dan sebanyak 5 orang atau 6% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 73,8%, artinya sebanyak 62 orang atau sebesar 73,8% setuju dengan pernyataan “Bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang dibebankan.”

- b. Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 34
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Teliti Dalam Menyelesaikan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	16	80	19%
Setuju	4	64	256	76,2%
Kurang setuju	3	4	12	4,8%
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	348	100%

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 16 orang responden atau 19% menjawab sangat setuju, sebanyak 64 orang responden atau 76,2% menjawab setuju, dan sebanyak 4 orang atau 4,8% menjawab kurang setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 76,2%, artinya sebanyak 64 orang atau sebesar 76,2% setuju dengan pernyataan “Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.”

- c. Bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela

Tabel 35
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Dengan Sukarela Memperbaiki Kesalahan Dalam Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah responden (orang)	Skor total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	19	95	22,6%
Setuju	4	52	208	61,9%
Kurang setuju	3	9	27	10,7%
Tidak setuju	2	4	8	4,8%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		84	338	100%

Sumber : Data diolah, 2017

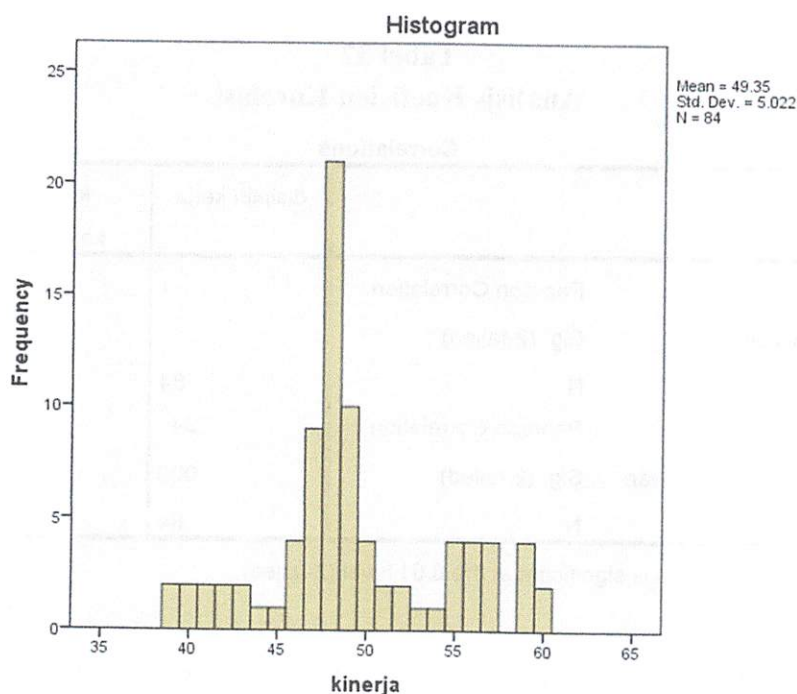
Berdasarkan hasil pengolahan data pada table diatas, dapat disimpulkan sebanyak 19 orang responden atau 22,6% menjawab sangat setuju, sebanyak 52 orang responden atau 61,9% menjawab setuju, sebanyak 9 orang atau 10,7% menjawab kurang setuju, dan sebanyak 4 orang atau 4,8% menjawab tidak setuju. Maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan setuju dengan nilai sebesar 61,9%, artinya sebanyak 52 orang

atau sebesar 61,9% setuju dengan pernyataan “Bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela.”

Berdasarkan hasil rata-rata responden diatas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel kinerja (Y), dengan perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh hasil:

Tabel 36
Hasil Statistik Kinerja Karyawan (dengan SPSS 20)

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	84
	Missing	0
Mean		49.35
Std. Error of Mean		.548
Median		48.00
Mode		48
Std. Deviation		5.022
Variance		25.217
Skewness		.297
Std. Error of Skewness		.263
Kurtosis		-.140
Std. Error of Kurtosis		.520
Range		21
Minimum		39
Maximum		60
Sum		4145



Gambar 10

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empiric kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 49.35, dengan range sebesar 21 dan total skor sebesar 4145. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan yang ada di CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata sebagai berikut:

$$\text{Skor Teorotik (X)} = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 49.35 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empiric lebih besar dibandingkan dengan teoritis, dengan nilai $49.35 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrument variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.

4.4 Analisis Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor

1. Analisis koefisien korelasi pearson

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan CV. Amal Mulia Sejahtera dengan menggunakan uji korelasi pearson dengan responden sebanyak 84 responden

Tabel 37
Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations	
		disiplin kerja	kinerja karyawan
disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	84	84
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.734**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	84	84

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

Output korelasi menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dapat diketahui dari korelasi antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan didapat nilai koefisien sebesar 0.734. maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan berada pada interval ke-3 yaitu kuat.

Tabel 38
Interprestasi Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Persentase	Tingkat Hubungan
0.0 – 0.199		Sangat rendah
0.20 – 0.399		Rendah
0.40 – 0.599		Sedang
0.60 – 0.799	0.734	Kuat
0.80 – 1.00		Sangat kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

$$K_d = 0,734^2 \times 100\%$$

$$K_d = 0,5387 \times 100\%$$

$$K_d = 53,87\%$$

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,87% sedangkan sisanya sebesar 46,13% dipengaruhi oleh factor lain diluar disiplin kerja.

3. Uji Hipotesis Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t sebagai berikut:

1. Mencari nilai t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikansi 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $84-2=82$. Hasil yang diperoleh adalah 1,6636.

2. Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai dari t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\ &= 0,734 \sqrt{\frac{84-2}{1-0,734^2}} \\ &= 0,734 \sqrt{\frac{82}{0,4612}} \\ &= 0,734 \sqrt{177,797} \\ &= 0,734 \times 13,3340 \\ &= 9,7871 \end{aligned}$$

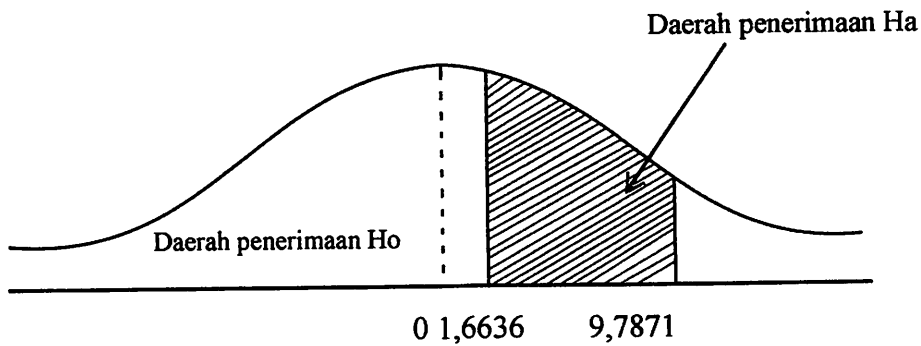
4. Menentukan Hipotesis Statistis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$ Berarti tidak ada hubungan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

$H_1 : \rho \neq 0$ Berarti ada hubungan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 9,7871 dan t_{tabel} sebesar 1,6636, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,7871 > 1,6636$) artinya tolak H_0 dan terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor.



Gambar 11

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pada penelitian ini, yang menjadi unit analisis yaitu karyawan CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor. Dengan menggunakan analisis korelasi maka didapatkan hasil yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Disiplin kerja merupakan dasar yang harus dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja baik di sebuah perusahaan ataupun organisasi. Disiplin kerja dapat dijadikan sebagai suatu tolak ukur dari perusahaan itu sendiri. Untuk bisa membentuk suatu disiplin kerja yang baik tentu tidaklah mudah, perlu adanya kesadaran dalam individu itu sendiri dan juga turut sertanya pimpinan dalam mencontohkan bagaimana disiplin yang baik. Keutamaan dari disiplin kerja yaitu sebagai pegangan bagi karyawan dalam melaksanakan segala sesuatunya. Disiplin kerja CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarkan menunjukkan total skor rata-rata empiric sebesar 63.96 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar dari skor rata-rata teoritis dengan nilai $63.96 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel disiplin kerja (X) dapat diartikan relative baik.

Suatu perusahaan memiliki berbagai komponen yang bekerja sama untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Salah satu komponen yang dapat mendukung untuk tercapainya tujuan tersebut yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja ada karena, agar karyawan yang bekerja selalu berpegang teguh kepada peraturan yang ada, tidak berbuat sesuatu diluar dari apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan harus bisa mengatasi permasalahan terkait dengan disiplin kerja yang ada pada perusahaan, karena munurunnya disiplin kerja akan memberikan dampak kepada kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor menurut pengukuran melalui kuesioner yang telah disebarkan menunjukkan skor rata-rata empiric

sebesar 49.35 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empiric lebih besar dari skor rata-rata teoritis dengan nilai $49.36 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan relatif baik.

Berdasarkan hasil pengolahan data, penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana pada interpretasi koefisien korelasi dapat diketahui korelasi antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan didapat nilai sebesar 0,734. Nilai koefisien determinasi menunjukkan presentase sebesar 53,87% dimana hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 53,87% sedangkan sisanya sebesar 46,13% dipengaruhi oleh factor lain diluar disiplin kerja. Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 9,7871 dan t_{tabel} sebesar 1,6636 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,7871 > 1,6636$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Disiplin Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditunjukkan.

Hasil penelitian ini ikut menguatkan hasil penelitian sebelumnya oleh Hendri Azwar tahun 2015 dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang**. Berdasarkan hasil penelitian, Disiplin Kerja Karyawan berada pada kategori sangat baik (87,75%), Kinerja Karyawan berada pada kategori baik (68,36%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang yaitu sebesar 6,8%. Maka hipotesis yang diterima adalah H_a . Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Fudin Zainal Abidin tahun 2013 yang berjudul **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung**. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistic yaitu regresi linier sederhana, diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 17,6% dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,420. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ternyata disiplin kerja yang ada pada CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor memiliki hubungan yang positif dengan kinerja kerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hasil dari uji hipotesis yang sebagaimana telah dilakukan oleh peneliti ternyata ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

4.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan di CV. Amal Mulia Sejahtera dengan menggunakan responden sebanyak 84 orang tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan mendapatkan hasil hubungan antara disiplin kerja karyawan. Berdasarkan perhitungan korelasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar 0,734, hal ini menunjukkan adanya hubungan kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Maka hasil dari penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa terdapat hubungan nyata yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang ada maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan Bab IV mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan CV. Amal Mulia Sejahtera, maka penulis dapat menarik beberapa simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi perusahaan.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui analisa data statistik dari kuesioner yang disebar, survey dan wawancara serta pada pembahasan mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang ada pada CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor baik. Hal ini terbukti dengan kegiatan karyawan atas disiplin kerja yang tergolong baik, karena hasil pengolahan data menunjukkan skor rata-rata empiric sebesar 63.96 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar dari skor rata-rata teoritis, dengan nilai $63.96 > 45$. Maka dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument disiplin kerja (X) dapat dikatakan relative baik.
2. Kinerja karyawan yang ada pada CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor dapat dikatakan baik. Hal ini terbukti dengan respon karyawan atas kinerja yang tergolong baik, karena hasil pengolahan data menunjukkan skor rata-rata empiric sebesar 49.35 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empiric lebih besar dari skor rata-rata teoritis, dengan nilai $49.35 > 36$. Maka dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrument kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan relative baik.
3. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan CV. Amal Mulia Sejahtera berdasarkan hasil perhitungan korelasi, maka diperoleh hasil $r = 0,734$. Yang menunjukkan hubungan yang kuat yang berada pada interval $0.60 - 0.7999$ dan diperoleh koefisien korelasi determinasi sebesar 53.87% yang menunjukkan besarnya hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 46.13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu dengan nilai $9,7871 > 1,6636$ yang berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian terdapat hubungan yang kuat dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyadari adanya keterbatasan waktu, referensi, dan pengetahuan yang dimiliki sehingga dalam penelitian ini masih banyak kekurangan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Oleh karena itu, penulis bermaksud untuk memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

5.2.1 Saran untuk CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor

Setelah mengamati dan menganalisa hasil penelitian, penulis menyarankan beberapa hal yang diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan pertimbangan bagi CV. Amal Mulia Sejahtera Bogor, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk pihak CV. Amal Mulia Sejahtera, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan maka hendaknya disiplin kerja yang ada pada perusahaan pun ditingkatkan kembali. Hal ini ditemukan dalam penelitian bahwa disiplin kerja yang baik akan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri. Selain itu akan lebih baik apabila pimpinan turut andil didalamnya, mencontohkan bagaimana seharusnya bersikap di dalam perusahaan, sehingga diharapkan hal ini dapat memacu para karyawan agar dapat berperilaku lebih baik pula.
2. Karyawan sebaiknya bersungguh-sungguh dalam melaksanakan segala kegiatan yang ada di dalam perusahaan dan sudah seharusnya pula selalu mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang berlaku di perusahaan.
3. Berdasarkan hasil yang telah penulis peroleh mengenai disiplin kerja pada CV. Amal Mulia Sejahtera yang dikategorikan baik, maka sebaiknya pihak CV. Amal Mulia Sejahtera terus mempertahankan ataupun meningkatkan kembali disiplin kerja yang ada, karena disiplin kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

5.2.2 Saran untuk peneliti selanjutnya

Penelitian mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan ini dapat diteliti lebih lanjut untuk memperoleh hasil yang lebih baik, bagi pihak-pihak yang tertarik untuk meneliti topic ini secara lebih mendalam, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yaitu disiplin kerja, untuk pengembangan penelitian selanjutnya menambah variabel independen lain seperti pelatihan kerja, motivasi dan lain-lain

yang dapat digunakan sebagai perbandingan dengan disiplin kerja dan diharapkan memberikan hasil yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Cetakan ke-19*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Istijanto, M.M. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia (cara praktir mendekati dimensi-dimensi kerja karyawan)*. Jakarta: Gramedia Puataka Utama
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Ma'ruf Andullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: FsajaPresondo
- Mangkumanegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mondy Wayne R, Robert M Noe. 1999. *Human Resources Management*. New Jersey: Prentice Hall
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kesembilan*. Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta Thoha
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Veithzal Riva'i. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan; dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/disiplin-kerja-menurut-para-ahi.html>

<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html>

<http://chandrabayuu.blogspot.co.id/2014/03/kinerjakaryawan-pengertiankinerja.html>

<http://naufallalam.blogspot.co.id/2015/04/materi-disiplin-kerja.html>

<http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>

<http://materi-skripsi.blogspot.co.id/2012/04/disiplin-kerja.html>

LAMPIRAN



CV. AMAL MULIA SEJAHTERA

Jl. Raya Kapten Yusuf No. 46, Kota Batu, Ciomas, Kabupaten Bogor
Telpon/Fax.: 0251-8389888

SURAT KETERANGAN

101/AMS/PKL/MTM/V/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini, CV. Amal Mulia Sejahtera:

Nama : Mochammad Tholib Mustaqim
Jabatan : PPIC Manager
Alamat : Jl. Raya Kapten Yusuf No. 46 Kota Batu, Ciomas, Kabupaten Bogor

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Hadidjah Rahmiatun
NPM : 021112184
Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan, Bogor.


Benar telah melakukan penelitian dengan penyusunan skripsi dengan judul "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada CV. Amal Mulia Sejahtera"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 23 Mei 2017

CV. Amal Mulia Sejahtera




Moch. Tholib Mustaqim
PPIC Manager

PROFIL RESPONDEN

Berilah tanda ✓ “checklist” pada jawaban pilihan anda di tempat yang telah disediakan.

Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

Umur : <25 tahun 26-30 tahun
 31-35 tahun 36-40 tahun
 >40 tahun

Pendidikan : SMP SMA Diploma
 S1 S2

Masa Kerja : <3 tahun 4-6 tahun
 7-9 tahun >10 tahun

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Disiplin Kerja

No.	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kehadiran					
	<ul style="list-style-type: none"> a. Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakkan disiplin kerja b. Tepat waktu datang ke kantor c. Tepat waktu pulang kantor 					
2.	Ketaatan Pada Peraturan Kerja					
	<ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan b. Memakai seragam yang telah ditentukan c. Mematuhi semua tata tertib yang ada 					
3.	Ketaatan Pada Standar Kerja					
	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengerjakan semua pekerjaan sesuai prosedur b. Menggunakan alat kantor sesuai dengan keperluan c. Sebelum bekerja selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan 					
4.	Tingkat Kewaspadaan Tinggi					
	<ul style="list-style-type: none"> a. Berhati-hati dalam setiap melakukan pekerjaan b. Mengutamakan keselamatan diri c. Perusahaan menyediakan fasilitas keamanan untuk memberikan rasa aman bagi karyawan 					
5.	Bekerja Etis					
	<ul style="list-style-type: none"> a. Tidak pernah menunda pekerjaan b. Menyelesaikan tugas yang diberikan sebaik-baiknya c. Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja 					

B. Kinerja Karyawan

No.	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kuantitas					
	<ul style="list-style-type: none"> a. Selama bekerja, asil pekerjaan saya lebih baik dibandingkan dengan waktu yang lalu b. Selama bekerja, saya berusaha lebih baik dari rekan kerja c. Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesame rekan kerja 					
2.	Kualitas					
	<ul style="list-style-type: none"> a. Standar kualitas rekan kerja yang elah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik b. Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan rekan kerja c. Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya 					
3.	Pelaksanaan Tugas					
	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyelesaikan tugas yang dibrikan tepat waktu b. Berusaha menghindari adanya produk cacat c. Bekerja sesuai dengan tugas masing-masing 					
4.	Tanggung Jawab					
	<ul style="list-style-type: none"> a. Bertanggung jawab penuh teradap pekerjaan yang dibebankan b. Teliti dalam menyelesaikan pekerjaan c. Bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela 					

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d1	121.10	114.369	.270		.753
d2	121.10	110.645	.655		.742
d3	121.13	108.671	.768		.737
d4	121.33	112.023	.531		.746
d5	121.03	110.516	.552		.743
d6	120.93	110.340	.627		.742
d7	121.57	108.461	.687		.737
d8	121.50	107.500	.681		.735
d9	121.60	105.697	.703		.730
d10	121.33	111.540	.497		.745
d11	121.20	111.476	.545		.745
d12	121.03	107.895	.644		.736
d13	121.23	107.633	.757		.734
d14	121.30	111.045	.593		.743
d15	120.90	109.059	.504		.740
disiplin	62.70	29.321	1.000		.892

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.755	.912	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
k1	91.27	76.961	.365	.	.753
k2	91.17	78.213	.284	.	.758
k3	91.03	71.137	.734	.	.730
k4	91.33	71.333	.774	.	.730
k5	91.13	76.602	.573	.	.750
k6	91.50	72.190	.689	.	.734
k7	91.10	74.162	.718	.	.740
k8	90.93	71.444	.764	.	.730
k9	91.07	75.099	.564	.	.745
k10	91.13	75.154	.647	.	.745
k11	91.07	75.168	.653	.	.745
k12	91.30	71.597	.615	.	.734
kinerja	47.57	20.116	1.000	.	.877

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.759	.903	13