



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MITRA KONSERVASI INDONESIA (CICO RESORT)**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Pipit Pitria
0211 13 147

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN**

BOGOR

JULI 2017

**HUBUNGAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. AQA
GOLDEN MISSISSIPPI MEKARSARI**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA)

Ketua Program Studi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Herdiyana'.

(Herdiyana, SE., MM)

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MITRA KONSERVASI INDONESIA (CICO RESORT)**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus


Pada Hari : Kamis Tanggal : 3 /Juli / 2017

Pipit Pitria

0211 13 147

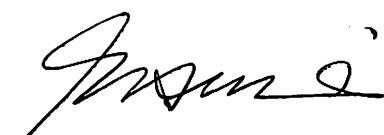
Menyetujui,

Dosen Penilai,



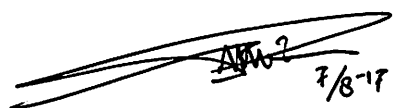
(Dr. Hari Muhsalam, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing



(Karma Syarif, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priatna, SE., MM)

ABSTRAK

PIPIT PITRIA, 021113147, Program Studi Manajemen, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Judul *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)*, dibawah bimbingan Bapak *Karma Syarif* dan Bapak *Angka Priatna* Tahun 2017.

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi dan tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.

Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan apakah ada hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort).

Penelitian ini mengenai hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan dilakukan pada perusahaan PT. Mitra Konservasi Indonesia yang berlokasi di Jl. Tumenggung Wiradiredja No.216 Cimahpar bogor utara 16155. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa wawancara langsung pada pihak perusahaan, serta mengumpulkan data melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 43 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi Rank Spearman dan untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan Uji-T.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif dan kuat, Hasil analisis korelasi Rank Spearman diperoleh $r_s = 0,758$. Artinya, Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 57,45 %. Artinya, Disiplin Kerja dapat mempengaruhi turun naiknya Kinerja Karyawan sebesar 57,45%. Sedangkan sisanya sebesar 42,55% di pegaruhi oleh faktor lain diluar Disiplin Kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,443 > 1,683$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah S.W.T, karena aras rahmat, hidayah, dan karunia-NYA, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort).”** Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam pembuatan skripsi ini, dan penulis menyadari selama penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bimbingan, dorongan, nasehat, doa serta kritikan yang membangun dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor
2. Bapak Herdiyana, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Karma Syarif, SE., MM., selaku ketua komisi pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi.
4. Bapak Angka Priatna, SE., MM., selaku anggota komisi pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Para Dosen fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmunya.
6. Ibu Nancy Yusnita, MM., SE. selaku coordinator Seminar Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
7. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan doa, dukungan dan bantuan moril maupun materil kepada penulis.
8. Semua teman-teman angkatan 2013, khususnya kelas D dan teman-teman konsentrasi manajemen sumber daya manusia yang terus memberikan semangat dan doanya
9. Eviyan, Marya, Lusianna, Fuza yang selalu berusaha membangkitkan semangat serta memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. kokoh, Yudi, Chrisna yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
11. Semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan skripsi.

Penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu diharapkan segala kritik dan saran yang bersifat membangun sebagai bahan perbaikan. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bogor,

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BABI 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.....	5
1.4.1 Aspek Pengembangan ilmu	5
1.4.2 Aspek Praktis.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Fungsi-fungsi MSDM.....	6
2.1.3 Tujuan MSDM.....	7
2.1.4 Peranan MSDM	8
2.2 Disiplin Kerja	9
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	9
2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja	9
2.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja	10
2.2.4 Peraturan atau Tata Tertib Disiplin di Perusahaan.....	11
2.2.5 Sanksi Pelanggaran Disiplin kerja.....	11
2.2.6 Indikator Disiplin.....	12
2.2.7 Pentingnya Disiplin Kerja	13
2.3 Kinerja Karyawan.....	14
2.3.1 Pengertian Kinerja	14
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.3.3 Metode-Metode Penilaian Kinerja.....	15
2.3.4 Indikator Kinerja.....	16
2.4 Penelitian Sebelumnya	18

2.5	Kerangka Pemikiran	19
2.6	Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	22
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	22
	3.2.1 Objek Peneitian	22
	3.2.2 Unit Analisis	22
	3.2.3 Lokasi Penelitian	22
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	22
	3.3.1 Jenis Data Penelitian	22
	3.3.2 Sumber data Penelitian	23
3.4	Operasionalisasi variabel.....	23
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	24
3.6	Metode Pengumpulan Data	24
	3.6.1 Uji Validitas.....	25
	3.6.2 Uji Reliabilitas.....	27
3.7	Metode Analisis Data	30
	3.7.1 Analisis Korelasi Rank Spearman	30
	3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi	30
	3.7.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	31
BAB IV PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	33
	4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort).....	33
	4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang	34
	4.1.3. Visi dan Misi PT. Mitra Konservasi Indonesia	38
	4.1.4. Profil Responden	38
4.2.	Pembahasan.....	39
	4.2.1. Disiplin Kerja pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)	39
	4.2.2. Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia.....	41
4.3.	Kondisi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort).	44
	4.3.1. Kondisi Disiplin Kerja pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort).....	44
	4.3.2. Kondisi Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort).....	48
4.4.	Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort).....	53

BAB V	SIMPPULAN DAN SARAN	
5.1.	Simpulan.....	55
5.2.	Saran.....	55

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Data absensi karyawan	3
Tabel 2	Data Tingkat Hunian	4
Tabel 3	Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 4	Operasionalisasi Variabel.....	23
Tabel 5	Skala Likert Penilaian Kuesioner	25
Tabel 6	Hasil Uji Validitas Disiplin kerja	26
Tabel 7	Hasil Uji validitas Kinerja Karyawan.....	26
Tabel 8	Case Processing Summary	27
Tabel 9	Reliability Statistics.....	28
Tabel 10	Hasil Uji Reliabilitas Displin Kerja.....	28
Tabel 11	Case Processing Summary	29
Tabel 12	Reliability Statistics.....	29
Tabel 13	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	29
Tabel 14	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya	30
Tabel 15	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 16	Data Karyawan Berdasarkan Lama Kerja	39
Tabel 17	Jawaban Responden untuk Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X)	40
Tabel 18	Sebaram Nilai Interval Disiplin Kerja.....	41
Tabel 19	Jawaban Responden untuk Pernyataan Variabel Kinerja (Y)	42
Tabel 20	Sebaram Nilai Interval Kinerja Karyawan	43
Tabel 21	Pendapat Responden Mengenai “Anda datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai”.....	44
Tabel 22	Pendapat Responden Mengenai “Anda melakukan pemanfaatan waktu kerja dengan baik di perusahaan”	44
Tabel 23	Pendapat Responden Mengenai “Saya pulang pada waktu yang telahditentukan oleh perusahaan”	44
Tabel 24	Pendapat Responden Mengenai “Saya memiliki tingkat pemahaman akan menggunakan alat-alat kantor dengan baik”	45

Tabel 25	Pendapat Responden Mengenai “Anda selalu menjaga dalam memelihara alat kerja yang ada di perusahaan”	45
Tabel 26	Pendapat Responden Mengenai “Anda menggunakan alat kantor sesuai dengan prosedur yang diberikan perusahaan”	45
Tabel 27	Pendapat Responden Mengenai “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditentukan”	46
Tabel 28	Pendapat Responden Mengenai “Saya selalu memenuhi perintah atasan dengan baik”	46
Tabel 29	Pendapat Responden Mengenai “Saya mengerjakan pekerjaan sesuai yang telah direncanakan”	46
Tabel 30	Pendapat Responden Mengenai “Saya selalu memakai seragam kantor sesuai dengan yang telah ditentukan”	47
Tabel 31	Pendapat Responden Mengenai “Saya selalu memakai kartu identitas yang telah diberikan perusahaan disaat jam kerja”	47
Tabel 32	Pendapat Responden Mengenai “Saya memberikan keterangan ke perusahaan ketika tidak masuk ke kantor”	47
Tabel 33	Pendapat Responden Mengenai “ Anda bekerja dengan teliti dalam melakukan pekerjaan”	48
Tabel 34	Pendapat Responden Mengenai “Anda bekerja dengan rapih dalam melakukan pekerjaan”	48
Tabel 35	Pendapat Responden Mengenai “ Anda bekerja dengan teliti dalam melakukan pekerjaan”	48
Tabel 36	Pendapat Responden Mengenai “Anda mampu dalam melakukan pekerjaan yang diberikan atasan”	49
Tabel 37	Pendapat Responden Mengenai “ Anda bekerja dengan teliti dalam melakukan pekerjaan”	49
Tabel 38	Pendapat Responden Mengenai “Anda mampu melaksanakan tugas hingga selesai”	49
Tabel 39	Pendapat Responden Mengenai “ Anda bekerja dengan teliti dalam melakukan pekerjaan”	50
Tabel 40	Pendapat Responden Mengenai “Anda berhasil melakukan pekerjaan sesuai target yang diinginkan”	50
Tabel 41	Pendapat Responden Mengenai “Anda mampu bekerja melampaui target yang telah direncanakan”	50
Tabel 42	Pendapat Responden Mengenai “Anda mampu memelihara hubungan kerja yang efektif dengan sesama karyawan”	51

Tabel 43	Pendapat Responden Mengenai “Anda mampu mengatur prioritas kerja secara efektif di perusahaan”	51
Tabel 44	Pendapat Responden Mengenai “Anda mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara konsisten”	51
Tabel 45	Pendapat Responden Mengenai “Anda mampu berkomitmen terhadap pekerjaan yang dijalani”	52
Tabel 46	Pendapat Responden Mengenai “Anda bersikap tanggung jawab terhadap kantor dan pekerjaan di perusahaan”	52
Tabel 47	Pendapat Responden Mengenai “Anda tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan”	52
Tabel 48	Correlations	53

DAFTAR GAMBAR

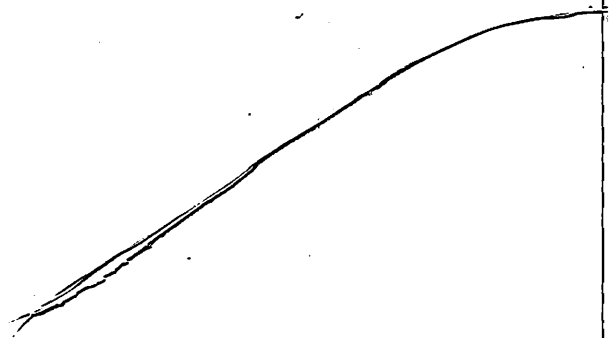
Gambar 1	Konstelasi Penelitian	21
Gambar 2	Kurva Pengujian Hipotesis	32
Gambar 3	Struktur Organisasi PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)	34
Gambar 4	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Hasil Kuesioner

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Surat Riset



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah perusahaan potensi Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin, karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah yang ada dalam perusahaan. Selain itu manusia memiliki keinginan, perasaan, dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan.

Operasional resort sangat berpedoman pada potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini.

Menurut Wilson Bangun (2012:4), salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan disiplin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan.

Hasibuan (2013:193), menyatakan kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2012: 112), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Operasional resort harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu kemampuan karyawan, ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan perusahaan dan sanksi terhadap pelanggaran disiplin. pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Suatu cara pendisiplinan karyawan bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. disiplin tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut untuk membantu perusahaan mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, disiplin karyawan merupakan proses berkelanjutan dimana seluruh individu berkaitan erat dengan perusahaan untuk kepentingan tersebut.

Hal yang paling dasar dalam disiplin karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan

Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja yang saat ini ada di PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) adalah mengenai disiplin karyawan disiplin waktu kerja. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Berikut dapat

dilihat tingkat absensi karyawan yang terjadi di PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort).

Tabel 1
Data absensi karyawan

Bulan 2015-2016	Cuti	Datang Terlambat	Pulang Awal	Sakit	tingkat absensi (%)
Januari	2	7	4	2	34%
Februari	3	6	3	1	30%
Maret	6	4	4	3	39%
April	5	3	5	2	34%
Mei	3	6	3	4	37%
Juni	-	5	3	-	18%
Juli	1	4	5	3	30%
Agustus	6	3	-	1	23%
September	4	5	-	2	25%
Oktober	4	7	2	2	34%
Novemeber	3	3	1	3	23%
Desember	1	4	-	4	23%
Januari	3	4	-	3	23%
Februari	2	6	-	3	25%
Maret	-	-	1	2	7%
April	1	2	-	2	11%
Mei	-	3	1	4	18%
Juni	2	1	2	3	18%
Juli	4	8	5	4	48%

Sumber : Data perusahaan 2015-2016

Pada tabel 1 dapat dilihat terjadi absensi karyawan yang mengalami peningkatan yang menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan. Pada tahun 2015 absensi tertinggi pada maret sebesar 39% dan terendah di 2015 pada bulan juni 18%. Pada tahun 2016 abseni terendah pada bulan maret sebesar 7% dan absensi tertinggi sebesar 48% bulan juli. Dari hasil yang di dapat perusahaan berharap karyawan disiplin semua untuk kedepannya.

Dari permasalahan yang terjadi diatas tentu saja ada kaitannya dengan kinerja karyawan di PT. Mitra konservasi Indonesia (Cico Resort). Hal ini menunjukkan tingkat absensi karyawan yang masih tinggi. Absensi dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan, hal ini pula akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal.

Adapun hasil kinerja yang diperoleh dari PT. Mitra konservasi Indonesia yang di peroleh dari tingkat hunian kamar. Berikut ini merupakan data tingkat hunian selama tahun 2015-2016 pada PT. Mitra Konservasi indonesia.

Tabel 2
Perkembangan Tingkat Hunian Kamar
PT.Mitra konservasi Indonesia (Cico Resort)
Tahun 2015-2016

Bulan	Target Hunian kamar	Kamar Hunian (Realisasi)	Tingkat Hunian (%)
Januari	1100	560	50%
Februari	1100	750	68%
maret	1100	500	45%
April	1100	580	52%
Mei	1100	740	67%
Juni	1100	880	80%
Juli	1100	650	59%
Agustus	1100	600	54%
September	1100	720	65%
Oktober	1100	550	50%
November	1100	680	61%
Desember	1100	695	63%
januari	1100	770	70%
Februari	1100	670	60%
Maret	1100	980	89%
April	1100	890	80%
Mei	1100	800	72%
Juni	1100	810	75%
Juli	1100	340	30%

Sumber: Data Perusahaan 2015-2016

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa, dari tahun 2015-2016 PT. Mitra Konservasi Indonesia setiap bulannya tidak mencapai target penjualan hunian kamar, hal ini dikarenakan target yang sangat tinggi yaitu 1100 setiap bulannya.

Berdasarkan data tingkat absensi terungkap bahwa tingkat absensi mengalami kenaikan, serta penjualan hunian kamar pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) tidak memenuhi target setiap bulannya.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADAPT MITRA KONSERVASI INDONESIA (CICO RESORT)”**

1.2.1. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada seperti, Disiplin karyawan dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja tidak sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan pada PT. Mitra konservasi indonesia (Cico Resort) belum mencapai target yang telah ditetapkan. Dan terjadinya peningkatan tingkat absensi karyawan sehingga menyebabkan kinerja karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) menurun.

1.2.2. Perumusan Masalah

Dilihat dari kondisi serta uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dihadapi dan perlu diteliti yaitu:

Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan mengenai disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort).

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Aspek Pengembangan ilmu

Penelitian ini diharapkan bisamenjadi bahan kajian lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan.

1.4.2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi salah satu masukan dan bahan evaluasi bagi perusahaan dalam melakukan analisis mengenai disiplin kerjadan kinerja karyawan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya manusia di dalam suatu organisasi di pandang sebagai sumber daya, atau penggerak dari organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki ketentuan yang harus di taati oleh karyawannya. Untuk mengatur segala sumber daya khususnya manusia.

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2008: 10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Gary Dessler (2011,30) *Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employess, and of attending to the their labour relations, healt and safety, and fairness concern*"

Berdasarkan pengertian tersebut, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan pelatihan, penilaian, , memperhatikan pekerjaan karyawan.

2.1.2 Fungsi-fungsi MSDM

Ada beberapa fungsi MSDM menurut para ahli :

1. Perencanaan (*planning*)
Merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*)
kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya dalam bagan organisasi.
3. Penegndalian (*controlling*)
Kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

4. Pengarahan (*directing*)
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
5. Pengadaan (*procurement*)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*development*)
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*kompensation*)
Pemberian balas jasa langsung (*direc*) dan tidak langsung (*indirec*).
8. Engintegrasian (*integration*)
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*maintenance*)
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar tetap mau bekerja sampai pensiun.
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian (*separation*)
Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

(Hasibuan, 2007:13)

2.1.3 Tujuan MSDM

Tujuan dari MSDM adalah menyatukan dan mengembangkan orang-orang yang bekerja dalam perusahaan atau suatu organisasi yang bekerja dalam perusahaan atau suatu organisasi yang aktif. Caranya yaitu dengan memberikan perhatian kesejahteraan dari individu dan kelompok kerja agar mereka dapat memberikan sumbangsih terbaik dalam kesuksesan. Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan manusia dan implikasi sosial dari perubahan dalam organisasi dan metode kerja dalam perusahaan dan juga perubahan dari sosial ekonomi pada masyarakat.

Pada dasarnya bagian sumber daya manusia merupakan bagian dari pelayanan yang tugasnya membantu karyawan, manajemen, dan organisasinya, maksud manajemen sumber daya manusia untuk memperbaiki partisipasi yang produktif orang-orang yang terlibat kepada organisasinya dengan cara-cara yang bertanggung jawab secara strategis, sosial, dan etika.

Tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya terfokus pada pencapaian tujuan organisasi saja, akan tetapi termasuk pencapaian tujuan *stakeholder* terhadap organisasi tersebut yaitu tujuan pribadi karyawan, tujuan masyarakat, tujuan organisasi, tujuan pemerintah melalui kontribusi yang dibayar

oleh organisasi yang bersangkutan, tujuan masyarakat lingkungan organisasi untuk mendapatkan *multiplayer* sebagai efek dari keberadaan organisasi itu di lingkungan tempat tinggal mereka sebagai sumber pemasok bahan-bahan mentah dan tenaga kerja pada organisasi.

(Sihotang, 2007:13)

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:87), tujuan sumber daya manusia dijabarkan kedalam 4 tujuan yang lebih operasional sebagai berikut:

1. Tujuan Masyarakat (*social objectives*)
Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang ada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
2. Tujuan organisasi (*Organization objective*)
Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan fungsi (*Function objective*)
Untuk memelihara (maintain) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.
4. Tujuan personel (*personnel objective*)
Untuk membantu karyawan atau karyawan dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya, tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan disiplin dan pemeliharaan (maintenance) terhadap karyawan itu.

2.1.4 Peranan MSDM

MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah berikut:

1. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
2. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perlembangan perusahaan pada khususnya

3. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis
4. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
5. Melaksanakan pendidikan, pelatihan dan penilaian prestasi kerja karyawan
6. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
7. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya
8. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job requirement dan job evaluation
9. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right evaluation
10. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.

(Hasibuan, 2009:14)

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang telah ditentukan serta sanggup menjalankannya dan seorang karyawan tidak melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepada karyawan.

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2012:239), disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan semua sumbangan atau kemampuan yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan.

“Disiplin may be defined as the condution in the organization when employee conduct them selves in accordance with the organization’s rules and standards of acceptable behaviour”. (Roberto G Medina, 2006:198)

Menurut Sutopo Yuwono (2009:89) disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan ukuran aktivitas organisasi untuk memanfaatkan kemampuan dengan mematuhi dan mentaati keputusan peraturan yang telah ditetapkan.

2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada 2 bentuk disiplin kerja Menurut Mangkunegara (2013:129) yaitu ;

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah di gariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan

pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Pemimpin perusahaan mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula karyawan harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mengikuti peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

2.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013:130), yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b. Melindungi tuduhan yang benar untuk diteuskan pada proses hukum yang berlaku.
- c. Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d. Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

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, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada karyawan lainnya.

- d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e. Pemberian hukuman terhadap karyawan yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
3. Pendekatan Disiplin Bertujuan
- pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:
- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua karyawan
 - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
 - c. Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
 - d. Disiplin karyawan bertujuan agar karyawan bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.2.4 Peraturan atau Tata Tertib Disiplin di Perusahaan

Kewajiban yang harus di taati oleh setiap karyawan antara lain:

1. Mentaati ketentuan jam kerja
2. Melakukan check in pada waktu masuk kerja dan check out pada waktu pulang kerja
3. Melaksanakan tugas/pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan bertanggung jawab
4. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan perusahaan.
5. Berpakaian rapi dan menggunakan seragam lengkap
6. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan dan persatuan untuk menciptakan suasana kerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan
7. Menyimpan rahasia perusahaan dan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya
8. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik perusahaan dengan sebaik-baiknya, serta menjaga pemborosan waktu dan material
9. Memperhatikan dengan sebaik-baiknya setiap tindakan disipliner yang diterima
10. Datang ditempat kerja sebelum jam kerja dan mulai bekerja tepat pada waktu yang telah ditentukan

(<http://www.tutor26.blogspot.co.id>)

2.2.5. Sanksi Pelanggaran Disiplin kerja

Menurut mangkunegara (2013:131) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin kerja, yaitu:

1. Pemberian Peringatan
Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Di samping itu pula surat peringatan tersebut dapat

dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondisi pegawai.

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

3. Pemberian Sanksi harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai tua, muda, pria, wanita tetapi diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.2.6 Indikator Disiplin

Beberapa indikator disiplin menurut Soejono (2007:67) yaitu:

1. Ketepatan Waktu

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja lebih baik.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan menggunakan seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang baik.

Sutrisno (2015:286) menjelaskan bahwa indikator disiplin kerja adalah:

1. Rasa Kepedulian

Rasa kepedulian ini adalah bagaimana tingkat kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Semangat kerja
Semangat kerja adalah tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Tanggung jawab
Tanggung jawab ini adalah besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Solidaritas
Solidaritas ini adalah berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.

Indikator disiplin, menurut Saydam (2007:204) yaitu:

1. Menaati jam masuk kerja dan jam pulang kerja
2. Mematuhi pemakaian pakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenalnya
3. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap semua karyawan, atasan dan anggota masyarakat lainnya
4. Frekuensi penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan atau alat peralatan kerja
5. Bekerja sesuai dengan tata cara yang ditentukan oleh instansi.

Dari berbagai macam indikator diatas, penulis mengambil indikator dari Soejono (2007:67), karena merupakan indikator yang tepat untuk perusahaan yang diteliti oleh penulis. Bahwa ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor merupakan indikator-indikator yang penting untuk dilaksanakan oleh para karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort).

2.2.7 Pentingnya Disiplin Kerja

Priansa (2014: 184) menjelaskan bahwa disiplin kerja harus ditegaskan dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Dapat dikatakan, disiplin kerja adalah kunci sukses suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sutrisno (2015: 88) menjelaskan bahwa pentingnya disiplin kerja karyawan adalah untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, serta untuk melinfungi perilaku yang lebih baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Dari beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa pentingnya disiplin kerja harus ditegaskan untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu, tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik akan sulit untuk organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:9) mendefinisikan kinerja karyawan, bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), “kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta waktu”.

“*Performance is not only a matter of results or outputs, but also behavior and process*”. (Elizabeth houldsworth & Dilumjirasinghe, 2007:18)

Menurut Bangun (2012:99), “kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu un tuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawanyang di hasilkan dari waktu yang ditentukan sesuai persyaratan yang ditentukan.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2014:13) yang merumuskan bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Human Performance} &= \text{Ability} \times \text{Motivation} \\ \text{Motivasion} &= \text{Attitude} \times \text{Situation} \\ \text{Ability} &= \text{Knowledge} \times \text{Skill} \end{aligned}$$

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan memiliki IQ di atas rata-rata apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain

hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Sedangkan menurut pandangan teori konvergensi dari William Stern dalam Mangkunegara (2014:16), bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja.

2.3.3 Metode-Metode Penilaian Kinerja

Menurut (Soekidjo Notoatmodjo 2009: 136), metode penilaian kinerja pada umumnya dikelompokkan menjadi 2 macam, yaitu penilaian yang berorientasikan waktu yang lalu, dan metode penilaian yang berorientasi pada waktu yang akan datang.

1. Metode Penilaian Kinerja Berorientasikan Waktu Lalu.

Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup:

a. *Rating scale*

Dalam hal ini penilaian secara subjektif terhadap kinerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai dengan tertinggi.

b. *Checklist*

Dalam metode checklist penilaian hanya memilih pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia, yang menggambarkan kinerja dan karakteristik-karakteristik karyawan yang dinilai.

c. *Metode peristiwa kritis*

Metode penilaian ini didasarkan kepada catatan-catatan dari pimpinan atau menilai karyawan yang bersangkutan pimpinan membuat catatan-catatan tentang pekerjaan atau tugas-tugas karyawan yang dinilai. Catatan-catatan itu tidak hanya mencakup hal yang negatif tentang pelaksanaan tugas saja, tetapi mencakup hal yang positif.

d. *Metode penilaian lapangan*

Metode penilaian ini dilakukan dengan cara para penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai kinerja karyawan.

e. Tes kinerja (prestasi kerja)

Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai. Karena apa yang akan ditanyakan (tes) dan jawaban dari karyawan ini dalam bentuk tertulis, dan tidak mencerminkan langsung kinerja seseorang. Maka metode ini termasuk penilaian kinerja secara tidak langsung.

2. Metode Penilaian Kinerja Berorientasi Waktu Yang Akan Datang

Teknik –teknik yang dapat digunakan anatara lain;

a. Penilaian diri (*self appraisals*)

Metode penilaian ini menekankan bahwa penilaian kinerja karyawan dinilai oleh karyawan itu sendiri. Tujuan penilaian ini adalah untuk pengembangan diri karyawan dalam rangka pengembangan organisasi.

b. Pendekatan “ *manajemen by objective* “ (MBO)

Metode penilaian ini ditentukan bersama-sama antara penilai atau pemimpin dengan karyawan yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang kemudian dengan menggunakan sasaran tersebut penilaian kinerja tersebut dilakukan secara bersama-sama.

c. Penilaian psikologis

Metode penilaian ini dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi, atau tes-tes psikologi terhadap karyawan yang akan dinilai. aspek-aspek yang dinilai antara lain: intelektual, emosi, disiplin, dan sebagainya dari karyawan yang bersangkutan.

d. Teknik pusat penilaian

Dalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu pusat atau unit penilaian karyawan. Pusat ini mengembangkan sistem penilaian yang baku yang digunakan untuk menilai para karyawan-karyawannya. Hasil penilaian pusat atau unit ini sangat bermanfaat untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di waktu-waktu yang akan datang.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) unsur-unsur yang bernilai atau dapat dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas

Penilai menilai pegawai dilihat dari hasil kemampuan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau pula dari ketelitian.

2. **Kuantitas**
Penilai menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya atau sejumlah hasil tugas setiap harinya.
3. **Efektivitas**
Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. **Kemandirian**
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.

Menurut Wirawan (2009:81), unsur-unsur yang dinilai atau yang dapat dijadikan indikator dalam kinerja karyawan adalah:

1. Kesungguhan bekerja
2. Kerja sama
3. Antusias bekerja
4. Keterampilan.

Menurut Mangkunegara (2009:15) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

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

Dapat disimpulkan bahwan kualitas, kuantitas, efektivitas dan kemandirian adalah indikator yang tepat pada perusahaan yang penulis teliti, karena dengan adanya indikator tersebut dapat meningkatkan kinerja didalam perusahaan.

2.4. Penelitian Sebelumnya

Tabel 3
Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan
1	Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada Restoran Ichi Bento Bandung	penelitian yang dilakukan oleh Sita Rosita (2007), Universitas Widyatama Bandung. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $r_s = 0,71$. Analisis koefisien determinasi (KD) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,00% dan sisanya sebesar 50,00% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Pengujian hipotesis menyatakan bahwa nilai t hitung (5,30) lebih besar dari t tabel (1,701) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang diajukan penulis yaitu semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan pada Restoran Ichi Bento Bandung	variabel X, Disiplin dan Variabel Y Kinerja
2	Hubungan disiplin kerja karyawan dengan kinerja karyawan di kecamatan Astana Anyar Bandung	ditulis oleh Mutiara (2014), Universitas Ganesa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji korelasi R dengan nilai 0,97 yang menyatakan bahwa hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan sangat kuat. Dan analisis koefisien korelasi (KD) sebesar 94,09% dan sisanya sebesar 5,91% dipengaruhi faktor lainnya diluar penelitian. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.	Variabel X, Disiplin dan Variabel Y Kinerja
3	Hendri Azwar (2015) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja mempunyai hubungan secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,338 dengan nilai t 2,655 di Hotel Grand Inna Muara	Variabel X Disiplin kerja dan Variabel Y Kinerja

4	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pabrik kelapa sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Seri Rokan Kec. Pagaran Tapah darussalam kab. Rokan Hulu.	Berdasarkan hasil penelitian data diperoleh dari kuesioner dan selanjutnya diolah untuk kemudian diuji menggunakan analisis statistik sebagai analisis regresi linier sederhana, t-test, analisis korelasi dan determinasi menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t pengujian hipotesis. $T_{hitung} (14,241) > t_{tabel} (2,000)$. Hal ini menunjukkan bahwa efek disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Variabel X Disiplin Kerja dan Variabel Y Kinerja karyawan
5	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PERUM LPPNPI (AIRNAV INDONESIA) DISTRIK YOGYAKARTA DI BANDAR UDARA INTERNASIONAL ADISUTJIPTO	Data penelitian ini menggunakan data primer. Sumber data diperoleh dari kuesioner yang terdiri dari dua variabel yaitu disiplin dan kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 55 karyawan perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta di bandar udara Internasional Adisutjipto. Penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan program SPSS 15.0 for Windows. Hasil pengujian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan perum LPPNPI (Airnav Indonesia) distrik Yogyakarta di Bandar Udara Internasional Adisutjipto dengan nilai f_{hitung} sebesar 335,943 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari (?) 0,05. Besarnya nilai koefisien determinasi berganda (R^2) adalah sebesar 0,864 yang berarti 86,4% variabel kinerja karyawan benar-benar dipengaruhi oleh variabel disiplin sedangkan sisanya yaitu 13,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin besar kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya.	Variabel X Disiplin dan Variabel Y Kinerja karyawan

2.5 Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan sumber daya yang mempunyai tempat terpenting dalam organisasi baik pemerintah ataupun swasta. Diperlukan suatu sikap disiplin yang harus terus menerus dipelihara agar tercapai suatu hasil yang baik di lingkungan organisasi. Disiplin merupakan hal yang penting untuk diterapkan di sebuah organisasi. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya

disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Perusahaan mempunyai peraturan-peraturan yang membuat karyawan untuk patuh terhadapnya sehingga karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Peraturan yang berkaitan dengan disiplin menurut Soejono (2007:67) yaitu:

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya agar kinerja karyawan tidak menurun.

Indikator kinerja yang harus dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diantaranya:

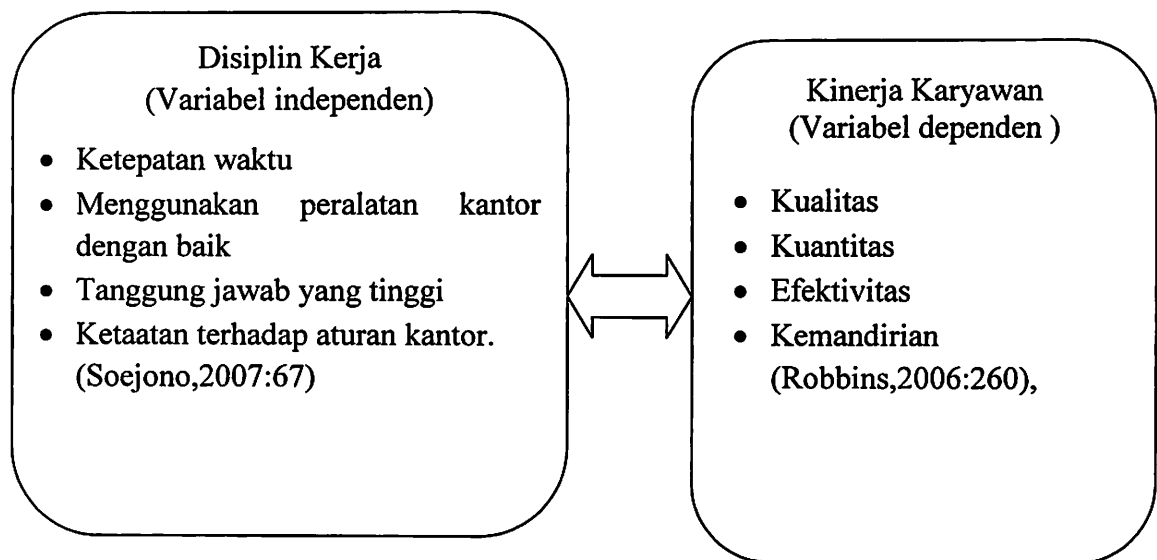
1. Kualitas
2. kuantitas
3. Efektivitas
4. Kemandirian

Hasibuan (2010:193), menyatakan keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan yaitu:

“Kedisiplinan adalah sikap atau perilaku ketaatan seseorang atau sekelompok orang yang sesuai prosedur serta terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis maupun tidak tertulis diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga mengakibatkan kinerja meningkat”.

Penelitian yang menyangkut hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan, seperti: Mutiara (2014) melakukan penelitian tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada kecamatan Astana Anyar Bandung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat di gambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 1
Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan kerangka pemikiran diatas , hipotesis yang dipakai yaitu :

Terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode *explanatory survey*. Berdasarkan jenis penelitian yang dimaksud, dilakukan analisis uji hipotesis penelitian melalui teknik analisis statistika yang relevan (kuantitatif). Pemilihan metode *explanatory survey* adalah berupaya untuk menjelaskan hubungan (timbal balik) dan menguji variabel X disiplin kerja dengan variabel Y kinerja karyawan.

Dalam penelitian survey, data dikumpulkan dari responden (bagian dari populasi) dengan menggunakan kuesioner.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dimana variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, serta variabel dependen adalah kinerja karyawan.

3.2.2 Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis melalui karyawan PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) dengan jumlah populasi 43 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) yang beralamat di Jl. Tumenggung Wiradiredja No. 216 Cimahpar Bogor Utara 16155

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)

Sedangkan data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data/angka-angka mengenai data kehadiran karyawan PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort). Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk mengolah hasil survey dari kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan

3.3.2 Sumber data Penelitian

Data yang akan dikumpulkan penulis dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber yaitu:

1. Data primer

Penulis menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak perusahaan, berupa data jumlah karyawan. Selain dari hasil wawancara, data primer juga dikumpulkan berbentuk hasil kuesioner yang dilakukan terhadap narasumber yang berasal dari para pelaku yang terkait dengan persoalan untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Diperoleh dari berbagai buku literatur, artikel, tulisan-tulisan ilmiah, serta situs/website di internet.

3.4 Operasionalisasi variabel

Untuk memperjelas variabel-variabel yang ada pada penelitian ini penulis akan menjabarkannya secara operasional. Operasionalisasi variabel tersebut dapat dijabarkan dalam tabel berikut yaitu:

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Konservasi
Indonesia (Cico Resort)

Variabel Disiplin Kerja (X)	Indikator	Ukuran	Skala
	1. Ketepatan waktu	- Tepat waktu - Pemanfaatan waktu kerja - Pulang pada waktu yang ditentukan	Ordinal
	2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.	- Pemahaman menggunakan alat alat kantor - Menjaga dalam memelihara alat kerja - Menggunakan alat kantor sesuai prosedur	Ordinal
	3. Tanggung jawab yang tinggi	- Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu. - Mematuhi perintah atasan - Mengerjakan pekerjaan sesuai yang direncanakan	Ordinal

	4. Ketaatan terhadap aturan kantor	- Memakai seragam kantor. - Memakai kartu identitas. - Memberikan keterangan tidak masuk kantor.	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	- Ketelitian dalam pekerjaan - Kerapihan dalam pekerjaan. - Kemampuan dalam pekerjaan	Ordinal
	2. Kuantitas	- Kecepatan bekerja - Hasil pekerjaan sesuai target. Melampaui target yang diinginkan.	Ordinal
	3. Efektivitas	- Memelihara hubungan kerja yang efektif - Mengatur prioritas kerja secara efektif - Menyelesaikan tugas yang diberikan	Ordinal
	4. Kemandirian	- Berkomitmen terhadap pekerjaan. - Tanggung jawab terhadap alat dan kantor - Tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:80). Metode pamarikan sampel diperlukan saat penulis melakukan penelitian di perusahaan yang jumlah karyawannya banyak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra konservasi Indonesia yang berjumlah 43 orang. Mengingat jumlah populasi yang tidak begitu besar, maka seluruh anggota yang berjumlah 43 orang dipilih sebagai sampel. Menurut Suharsimi Arikunto (2013:173) penelitian ini disebut dengan studi populasi atau studi sensus.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam menyusun makalah ini adalah :

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan mengumpulkan langsung dari lapangan atau sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kali.

Husein Umar (2009:42), menyatakan bahwa teknik pengumplan data adalah:

a. Wawancara

Menurut Sugiyono (2012:138), wawancara yaitu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada objek yang diteliti atau kepada perantara yang mengetahui persoalan dari objek yang diteliti.

b. Kuisisioner

Membuat daftar pertanyaan untuk mendapatkan jawaban secara tertulis dari beberapa karyawan yang mewakili objek penelitian, dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah disiapkan secara tertulis dengan alternatif jawaban yang sudah disiapkan. Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuisisioner, penulis menggunakan skala likert sebagai berikut:

Tabel 5
Skala Likert
Penilaian Kuisisioner

No.	Skala Penilaian	Positif
1.	Selalu	5
2.	Sering	4
3.	Kadang-Kadang	3
4.	Pernah	2
5.	Tidak Pernah	1

Sumber : Sugiyono (2010:133)

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kejadian kinerja karyawan.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti, Sugiyono (2013:248)

Rumus :

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

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Y = Skor total tiap responden

X = skor tiap butir soal untuk setiap responden

$\sum x$ = jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum y$ = jumlah nilai dalam distribusi Y

n = jumlah responden

(Sugiyono, 2013:248)

Pada bagian ini penulis akan memaparkan hasil penelitian yang didapatkan dengan metode pengumpulan data keusioner. Pertama rancangan kuesioner untuk uji validitas, berikut adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan software SPSS versi 21 :

1. Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Disiplin kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel n= 43 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,442	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
2	0,648	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
3	0,377	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
4	0,860	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
5	0,391	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
6	0,713	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
7	0,477	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
8	0,509	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
9	0,477	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
10	0,527	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
11	0,762	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
12	0,560	0,2542	r hitung > r tabel	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil validitas disiplin kerja karyawan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

2. Hasil Uji Validitas Kinerja

Tabel 7
Hasil Uji validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	r tabel n= 43 $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,881	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
2	0,446	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
3	0,650	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
4	0,906	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
5	0,885	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
6	0,920	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
7	0,874	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
8	0,852	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
9	0,849	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
10	0,718	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
11	0,963	0,2542	r hitung > r tabel	Valid
12	0,797	0,2542	r hitung > r tabel	Valid

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil validitas Kinerja karyawan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga setiap pertanyaan dinyatakan valid atau sah dan bisa dilanjutkan untuk penelitian.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap reabilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Instrumen (Kuesioner) yang reliabel berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya.

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi bila alat ukur tersebut diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna dengan memakai alat statistic SPSS.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan koefisien reliabilitas Alpha Cronbach, yaitu :

$$\alpha = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Keterangan:

- α = koefisien reliabilitas alfa cronbach
- k = jumlah instrument pertanyaan
- $\sum s_i^2$ = jumlah varians dalam tiap instrument
- s_x^2 = varians keseluruhan instrument

(Sugiyono ,2010:359)

Selanjutnya rancangan untuk uji reliabilitas, berikut adalah hasil dari pengolahan data kuesioner setelah menggunakan *software* SPSS versi 21 :

1. Uji Reliabilitas Disiplin kerja

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada colom Cronbach's Alpha, bahwa data atau case yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *Croanbach's Alpha* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,798

Tabel 8
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

Tabel 9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	12

Output *Case Processing Summary* menjelaskan tentang jumlah data yang dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*Excluded*) dan *Reliability Statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk Variabel disiplin kerja sebesar 0,798 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel dan valid.

Tabel 10

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item deleted	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,798	0,797	Reliabel
	2	0,798	0,781	Reliabel
	3	0,798	0,804	Reliabel
	4	0,798	0,741	Reliabel
	5	0,798	0,799	Reliabel
	6	0,798	0,766	Reliabel
	7	0,798	0,792	Reliabel
	8	0,798	0,789	Reliabel
	9	0,798	0,796	Reliabel
	10	0,798	0,787	Reliabel
	11	0,798	0,760	Reliabel
	12	0,798	0,784	Reliabel

2. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Uji reliabilitas dapat dilihat pada kolom "*Cronbach's Alpha*", dan data atau case yang valid berjumlah 12. Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,950.

Tabel 11
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

Tabel 12
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	12

Output Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 12 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*Excluded*) dan *Reliability Statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* untuk Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,950 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian telah riabel dan valid.

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha If Item deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,950	0,944	Reliabel
	2	0,950	0,954	Reliabel
	3	0,950	0,950	Reliabel
	4	0,950	0,943	Reliabel
	5	0,950	0,943	Reliabel
	6	0,950	0,942	Reliabel
	7	0,950	0,944	Reliabel
	8	0,950	0,945	Reliabel
	9	0,950	0,946	Reliabel
	10	0,950	0,948	Reliabel
	11	0,950	0,939	Reliabel
	12	0,950	0,946	Reliabel

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Korelasi Rank Spearman

Rumus korelasi Rank spearman yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variabel yaitu variabel Disiplin Kerja dan variabel Kinerja yang berskala ordinal.

Rumus yang digunakan untuk menghitung Korelasi Rank Spearman adalah:

$$r_s = 1 - \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2-1))} \text{ dimana } d^2 = \sum [R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan :

- r_s = Nilai korelasi Rank Spearman
- n = Ukuran sampel
- di = Selisih setiap pasangan rank
- R = Ranking

Dari hasil perhitungan Korelasi (r), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasinya sangat kuat.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 14
Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(sumber : Sugiyono, 2013 :214)

3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi

Adalah setelah (r) diketahui, maka untuk mengetahui kontribusi seberapa kuat hubungan disiplin kerja dengankinerja karyawan maka dapat menggunakan koefisien determinasi.

Untuk menghitung koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

- KD : Koefisien determinasi (prosentase variable X atau independent terhadap dependen variable)
- r : Koefisien korelasi, menunjukkan tingkat keeratn hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan

(Sugiyono,2010:348)

3.7.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Maka dilakukan pengujian dengan uji signifikan uji t-hitung, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

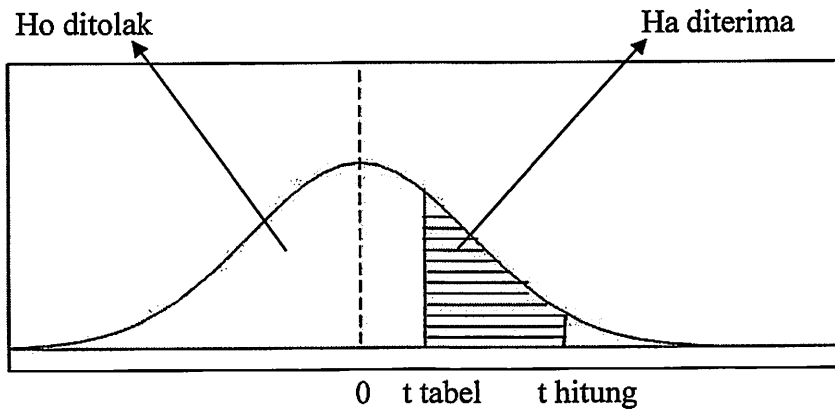
- r = Koefisien Korelasi
- n = Jumlah Responden

Dimana rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut :

1. $H_0 : r < 0$, berarti tidak ada hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan
2. $H_a : r > 0$, berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria pengujiannya adalah :

1. Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$
Artinya tidak ada hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.
2. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
Artinya ada hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.



Gambar 2
Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

(Danang Sunyoto, 2013:109)

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)

PT. Mitra Konservasi Indonesia bergerak dibidang jasa ekowisata & penginapan berdiri pada tanggal 19 Februari 2007, mengelola usaha CICO (Cimahpar Integrated Conservation Offices) yang merupakan kawasan terpadu dan pusat data dan informasi untuk penyelamatan dan pelestarian lingkungan di indonesia.

Dalam perkembangan dan kelebihannya, kawasan CICO memiliki fasilitas yang berada di tengah lingkungan dengan nuansa alam yang sejuk, lingkungan dan atmosfer yang sangat mendukung untuk kegiatan-kegiatan baik untuk dinas, keluarga, dan umum. Kegiatan-kegiatan dinas berupa rapat, seminar, lokakarya, diklat, pelatihan dan launching product. Kegiatan untuk keluarga seperti pernikahan, ulang tahun atau hanya sekedar kumpul-kumpul keluarga yang semua itu dapat dilakukan di indoor ataupun outdoor kawasan kami. Juga melengkapi kegiatan-kegiatan umum seperti reuni, perkumpulan organisasi dan perkumpulan-perkumpulan lain atau yang ingin menciptakan keakraban, silaturahmi dan khususnya keceriaan bersama.

Untuk melengkapi kegiatan tersebut kami menyediakan berbagai paket outbound atau aktivitas luar ruangan, kami dapat ikut serta berperan dalam menyiapkan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, organisasi atau lembaga yang memerlukannya dalam suatu rangkaian proses pelatihan yang menggunakan metode Outbound Adventure. Fasilitas yang kami miliki antara lain:

1. Perkantoran

Beberapa organisasi swadaya masyarakat menjadikan kawasan CICO sebagai lokasi kantor mereka, antara lain Pusat Informasi Lingkungan Indonesia (PILI_NGO Movement), Yayasan Gibbon Indonesia dan PT. SarVision yang kesemuanya bergerak dibidang pelestarian lingkungan hidup. Beberapa kegiatan telah dan masih akan dilakukan oleh organisasi-organisasi tersebut dan organisasi pelestarian alam lainnya, sehingga menjadikan kawasan CICO sebagai tempat menggalang dan melaksanakan upaya-upaya pelestarian alam.

2. Guest House & Dormitory

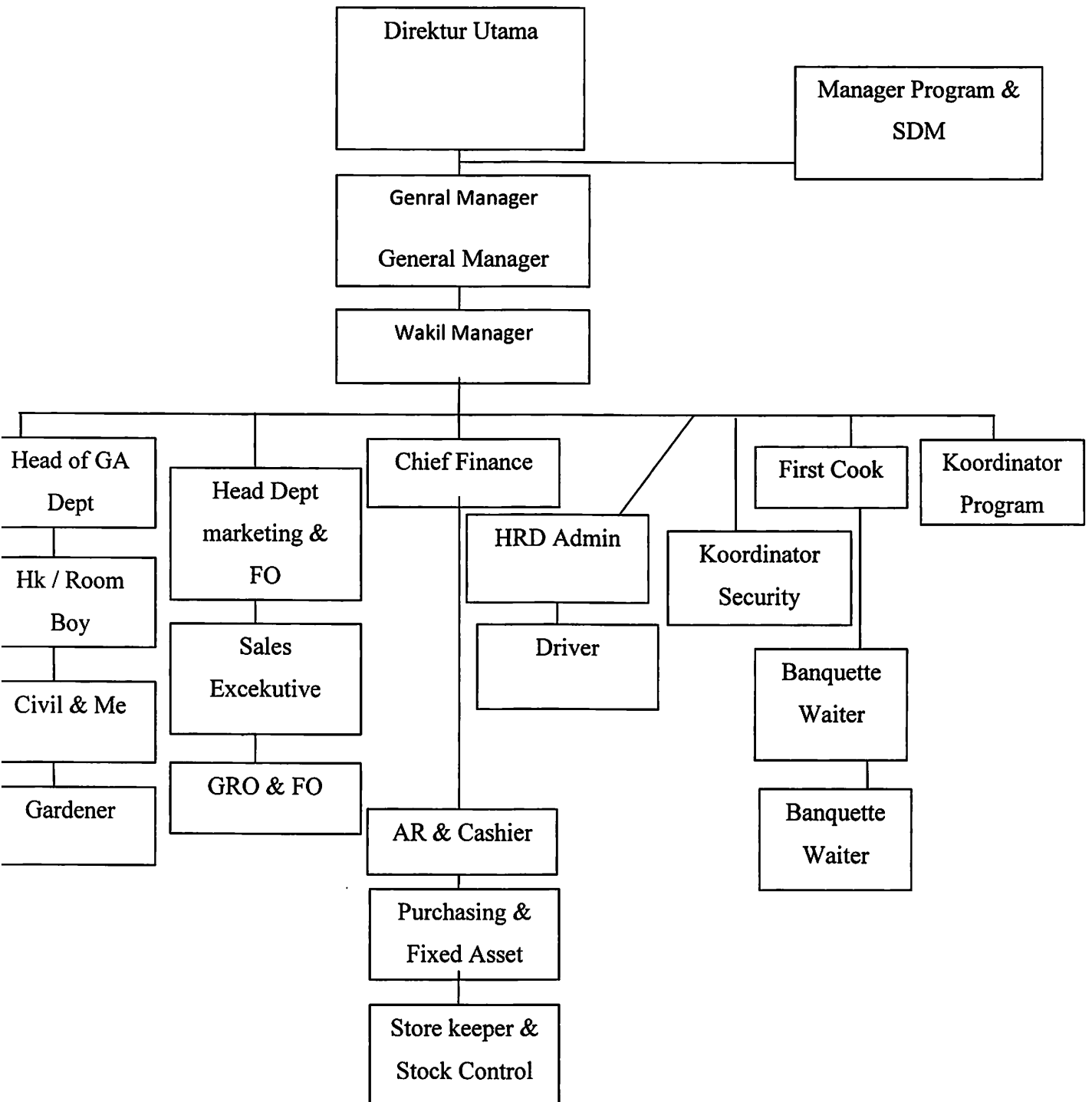
Untuk kegiatan dengan rentang waktu yang lama, kawasan CICO menyediakan sarana menginap antara lain:

- a. 2 Rumah Tamu VIP yang dapat disewakan, dengan fasilitas 3 kamar tidur, 2 kamar mandi, dapur, ruang keluarga dan ruang makan berikut sarapan pagi untuk penyewa.

- b. 8 Rumah Tamu standard dengan fasilitas 3 kamar tidur, 1 kamar mandi, dapur, ruang keluarga dan ruang makan, berikut sarapan pagi untuk penyewa.
 - c. Rumah Panjang (dormitory) dengan kapasitas total 123 tempat tidur. Rumah panjang tersebut dilengkapi dengan ruang pertemuan, tempat ibadah, kamar mandi, toilet dan fasilitas cuci pakaian. Rumah panjang yang merupakan tempat menginap selain bersih dan terawat juga mampu memberikan suasana kebersamaan.
3. Out Bound Area
Di sela-sela rerimbunan pohon-pohon, terdapat tiga ruang terbuka utama yang dapat digunakan untuk berbagai macam kegiatan seperti outbound, olah raga bahkan untuk pertunjukan seni. Ruang terbuka di kawasan CICO, yang dilengkapi dengan saung bambu, kerap digunakan sebagai lokasi kegiatan outbound, pertandingan olahraga rakyat, berkemah, pertemuan keluarga, pesta pernikahan atau sekedar tempat untuk menikmati suara air yang mengalir dikali cijabar.
 4. Ruang pertemuan
Ada 3 ruang pertemuan yang disediakan di dalam kawasan CICO. Ruang Elang dapat menampung 60-100 orang, sedangkan Ruang Julang dan Rangkong masing-masing menampung 20-30 orang.
 5. Cafe & Resto
Pada dasarnya seluruh ruang terbuka di kawasan CICO dapat difungsikan sebagai tempat bersantap ala pesta kebun atau piknik. Akan tetapi ada dua tempat khusus yang memang dirancang bagi keperluan makan. Makan di bawah ruangan teduhnya pohon buah atau di pinggir kali cijabar memberikan kesan tersendiri.
 6. Fasilitas Olahraga
Untuk menjaga kebugaran tamu yang menggunakan fasilitas di kawasan ini, Kawasan CICO dilengkapi pula dengan lapangan bulu tangkis, volley, basket & futsal.

4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas dan Wewenang

Perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuannya jika ditunjang dengan struktur organisasi yang tersusun dengan baik. Dengan adanya struktur organisasi maka setiap pegawai dapat mengetahui kepada siapa harus bertanggung jawabkan pekerjaannya, dan menerima perintah. Struktur organisasi haruslah dilengkapi dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh setiap pemegang jabatan, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.



Gambar 3

Struktur Organisasi PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)

Adapun uraian tugas dari struktur organisasi PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) yaitu sebagai berikut :

1. **Direktur Utama**
Direktur utama merupakan pemilik dari PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico resort) memiliki wewenang sebagai pengambil keputusan terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan. Serta bertugas untuk mengelola, mengawasi, menerima laporan dari bagian yang dibawahinya serta mengatasi masalah yang dihadapi dalam menjalankan perusahaan dan bertanggung jawab.
2. **General Manager**
Pimpinan tertinggi di resort yang bertugas mengontrol dan mengawasi seluruh kegiatan didalam maupun diluar resort, serta mengoordinasi seluruh departement yang ada di resort.
3. **Manager Program & SDM**
Mempunyai tugas dan tanggung jawab mengkoordinasikan perumusan perencanaan dan pemberdayaan pegawai sesuai kebutuhan perusahaan, menyelenggarakan sistem informasi SDM dalam suatu data base kepegawaian.
4. **Wakil Genral Manager**
Mempunyai tugas membantu manager dalam mengawasi kegiatan marketing, berkoordinasi merancang kegiatan
5. **Chief Finance**
Memiliki tugas untuk bertanggung jawab dalam mengelola risiko keuangan korporasi untuk perencanaan keuangan dan pencatatan, serta pelaopran keuangan untuk manajemen yang lebih tinggi.
6. **Head Of GA Dept**
Melaksanakan kegiatan penyediaan fasilitas kantor, pelayanan administrasi, memelihara kelengkapan dan inventaris kantor, melakukan pencatatan serta pelaporan
7. **HK / Room Boy**
Melaksanakan kebersihan setiap kamar berikut kelengkapannya, melaksanakan kebersihan roomboy station dan roomboy trolley dan melaksanakan kebersihan setiap koridor.
8. **Civil & Me**
Mengawasi operasional resort dalam rangka untuk menjalankan seefisien mungkin, meminimalkan kemungkinan masalah-masalah yang dapat menimbulkan kerugian, kecelakaan dan kekacauan dalam kegiatan operasi resort.

9. Gardener
Melaksanakan kebersihan, merawat dan memelihara seluruh tanaman baik yang ada di dalam pot maupun di taman, seluruh area taman rumput, mengembangkan, memelihara dan menata tanaman untuk kebutuhan mini garder, melaksanakan kebersihan seluruh halaman arau area parkir tamu resort.
10. Head Dept Marketing & FO
Pimpinan dari bagian marketing yang bertanggung jawab dan bertugas dalam marketing pemasaran resort.
11. Sales Excektive
Bertugas menjalankan pemasaran perusahaan membina hubungan baik dengan customer yang sudah berjalan maupun yang akan menjadi customer dan terus mencari klien-klien yang potensial untuk perusahaan.
12. GRO & FO
Bertanggung jawab mempromosikan hotel mereka atau pendirian usaha. Menyajikan kepada para tamu apa fasilitas hotel harus membuat mereka tetap tak terlupakan banyak. Dia menentukan bahwa tamu puas dan mempertahankan kepuasan mereka sepanjang waktu mereka di dalam resort.
13. HRD Admin
Bertugas membuat SOP perusahaan, mengawasi dan selalu mengevaluasi anggaran perusahaan agar terwujudnya anggaran yang efektif dan efisien, membuat memo internal dan lampiran yang berisi mengenai aturan kerja dan kebijakan perusahaan.
14. Driver
Menyiapkan mobil hotel, memeriksa perlengkapan, mesin dn kelengkapan mobil, mengantarkan tamu dari resort ke bandara atau pusat transportasi lainnya.
15. AR & Cashier
Mengelola piutang resort yang berasal dari transaksi reservasi dan booking kamar, menangani keuangan kantor dengan mencatat semua fasilitas hotel yang digunakan tamu dan menerima pembayaran dari tamu pada saat check out.
16. Purchasing & Fixed asset
Bertugas mengadakan tender supplier dan memilih supplier dengan persetujuan manager accounting.
17. Store Keeper & Stock Control
Mengelola gudang sentral resort. Barang masuk dan keluar yang berasal dari gudang sentral, dan store keeper harus melakukan stock opname secara berkala dan bualanannya sehingga ketersediaan stock terjaga sesuai budget yang ditetapkan. Stock control membatasi jumlah pembelian dan permintaan pembelian yang berasal dari divisi lain agar tidak terjadi over budget.

18. Koordinator Security

Memberikan masukan saran kepada management, melalui manager operasi dalam rangka mengembangkan system pengamanan sesuai dengan visi misi, melakukan pembinaan, pelatihan dan pengawasan kepada anggota security

19. First Cook

Orang yang bekerja dalam operasional dapur yang berhubungan dengan masakan yang dihidangkan baik untuk karyawan maupun tamu.

20. Cook Helper

Orang yang membantu first cook menyiapkan operasional dapur, termasuk bahan bahan masakan yang diperlukan untuk di masak dan dihidangkan.

21. Banquette Waiters

Orang yang bertanggung jawab atas pengelolaan makanan dan minuman dengan menciptakan menu baru yang inovative..

22. Koordinator Program

Orang yang bertanggung jawab mengatur dan membuat konsep dari suatu kegiatan yang akan dilaksanakan.

4.1.3. Visi dan Misi PT. Mitra Konservasi Indonesia

1. Visi

Bersama mitra mengupayakan keberlanjutan program pelestarian satwa liar dan lingkungannya. Dengan cara memaksimalkan pengelolaan penginapan dan ekowisata.

2. Misi

Memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Dalam menggalang dana tetap menjaga kelestarian satwa liar serta lingkungannya.

4.1.4. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja. Berikut hasil data profil responden karyawan.

1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 15
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	35	81,39 %
Perempuan	8	18,61 %
Jumlah	43	100 %

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan hasil data yang ada pada kuesioner, komposisi responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin secara keseluruhan berjumlah 43 responden. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini lebih banyak jumlah karyawan laki-laki dengan jumlah frekuensi sebanyak 35 orang atau 81,39 %, dan karyawan perempuan dengan jumlah frekuensi sebanyak 8 orang atau 18,61 %.

2. Profil responden berdasarkan lama kerja

Tabel 16
Data Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	3	6,976 %
1-3 Tahun	5	11,627 %
> 3 Tahun	35	81,40 %
Total	43	100 %

Sumber : Data Kuesioner Diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di bawah 1 tahun ada 3 orang atau 6,976 %, responden yang lama bekerja 1-3 tahun ada 5 orang atau 11,627 %, dan responden yang bekerja di atas > 3 tahun ada 35 orang atau 81,40%.

4.2. Pembahasan

Sumber daya manusia berpengaruh terhadap majunya suatu organisasi. Sumber daya manusia yang baik dan bermutu perlu dilihat dari sumber daya manusia yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi. Dengan disiplin yang baik maka akan menunjang kinerja yang baik pula dengan begitu maka terciptalah suasana kerja yang lebih kondusif yang akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Suasana kerja yang kondusif menciptakan kinerja karyawan lebih meningkat dan produktivitas perusahaan pun akan meningkat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Karena disiplin kerja merupakan suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja yang baik juga akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

4.2.1. Disiplin Kerja pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)

PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) telah melaksanakan peraturan tentang disiplin karyawan, tetapi masih banyak karyawan yang belum mematuhi peraturan tentang disiplin kerja yang ditetapkan oleh PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort). Berdasarkan survey pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin kerja para karyawan melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa terdapat banyak karyawan PT. Mitra

Konservasi Indonesia yang datang terlambat, pulang awal, sakit, cuti dan ada juga karyawan yang tidak menggunakan identitas saat bekerja.

Berikut dibawah ini merupakan hasil survey terhadap karyawan PT. Mitra Konservasi Indonesia sebagai responden atas pernyataan tentang disiplin kerja. untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja karyawan PT. Mitra Konservasi Indonesiamaka dilakukan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 17
Jawaban Responden untuk Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X)

NO	PERNYATAAN												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	5	4	5	5	2	5	2	2	4	3	5	47
2	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	50
3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	35
4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	41
5	5	4	3	2	4	2	2	2	4	4	2	2	45
6	2	4	4	2	5	2	5	5	2	5	5	2	37
7	5	5	5	4	4	4	3	2	4	5	4	2	45
8	2	4	2	2	5	4	2	3	2	2	4	3	48
9	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	36
10	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	35
11	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	52
12	2	4	4	5	4	5	2	2	5	4	4	4	45
13	2	4	4	2	3	2	2	3	2	5	2	3	50
14	4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	5	2	47
15	3	4	2	1	4	2	4	2	4	2	2	2	38
16	3	4	5	3	3	2	3	2	3	3	3	2	33
17	3	5	3	2	5	4	3	4	5	3	4	2	43
18	4	4	5	3	3	4	4	5	2	5	3	5	46
19	2	4	2	2	5	4	2	3	2	2	4	3	51
20	2	4	2	4	3	5	5	4	4	3	4	5	48
21	2	3	4	2	1	3	4	2	4	3	2	2	36
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	33
23	2	4	2	4	3	5	5	4	4	3	4	5	47
24	2	4	4	2	3	2	2	3	2	5	2	3	45
25	4	5	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	50
26	5	5	5	4	4	4	3	2	4	5	4	2	44
27	4	3	5	5	3	4	3	2	5	4	5	2	35
28	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	36
29	3	4	2	1	4	2	4	2	4	2	2	2	47
30	5	4	3	2	4	2	2	2	4	4	2	2	36

31	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	50
32	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	45
33	2	4	2	2	5	4	2	3	2	2	4	3	42
34	3	5	3	4	5	4	3	2	4	4	4	4	45
35	3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	47
36	2	4	2	2	2	4	2	3	5	2	3	4	36
37	5	4	3	1	4	2	3	2	4	4	2	2	41
38	4	5	2	4	4	4	4	3	4	5	4	4	45
39	2	4	4	5	4	5	2	3	5	4	4	4	46
40	2	4	4	2	3	2	2	3	2	5	2	3	50
41	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3	5	4	37
42	2	4	5	2	1	3	4	4	2	3	4	2	45
43	4	4	4	2	4	2	4	2	1	4	2	2	44
TOTAL	139	187	152	136	165	148	141	132	154	162	150	136	1875

Sumber : Data Penelitian diolah

Untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) :

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Rata-rata} &= \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \\
 &= \frac{1875}{43} \\
 &= 43,60
 \end{aligned}$$

Tabel 18
Sebaram Nilai Interval Disiplin Kerja

Interval Nilai	Skor rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	43,60	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada PT. Mitra Konservasi Indonesia pada PT. Mitra Konservasi Indonesia Cukup Baik.

4.2.2. Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia

Berikut dibawah ini merupakan hasil survey terhadap karyawan PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) sebagai responden atas pernyataan tentang

kinerja karyawan. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) maka dilakukan perhitungan sebagai langkah awal :

Tabel 19
Jawaban Responden untuk Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYTAAN												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	44
4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	43
5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
6	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
7	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
8	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
9	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
10	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
11	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	42
12	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	40
13	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	38
14	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	38
15	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	37
16	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	37
17	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	37
18	3	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	36
19	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	35
20	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	35
21	3	4	3	2	4	2	3	2	4	3	3	2	35
22	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	34
23	3	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	34
24	2	4	3	2	3	2	3	2	4	3	3	2	33
25	2	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2	2	31
26	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	30
27	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	30
28	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	30
29	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	30
30	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	30
31	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	30
32	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	30

33	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	30
34	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	29
35	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	28
36	2	4	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	28
37	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	27
38	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	27
39	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	27
40	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	26
41	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	26
42	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	26
43	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	26
TOTAL	109	168	120	114	150	116	110	100	144	126	121	101	1790

Sumber : Data penelitian diolah

Untuk mengetahui bagaimana Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) :

$$\begin{aligned}
 \text{Skor Rata-rata} &= \frac{\text{Jumlah Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \\
 &= \frac{1790}{43} \\
 &= 41,62
 \end{aligned}$$

Tabel 20
Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Skor rata-rata	Keterangan
81-100		Sangat Baik
61-80		Baik
41-60	41,62	Cukup Baik
21-40		Kurang Baik
0-20		Sangat Kurang Baik

Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja pada PT. Mitra Konservasi Indonesia pada PT. Mitra Konservasi Indonesia cukup Baik.

4.3. Kondisi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort).

4.3.1. Kondisi Disiplin Kerja pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)

1. Ketepatan Waktu

Tabel 21
Pendapat Responden Mengenai “Anda datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	7	35	16%
Sering	4	10	40	23%
Kadang-Kadang	3	12	36	28%
Pernah	2	14	28	33%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	139	100%

Tabel 22
Pendapat Responden Mengenai “Anda melakukan pemanfaatan waktu kerja dengan baik di perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	16	80	37%
Sering	4	25	100	58%
Kadang-Kadang	3	2	6	5%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	186	100%

Tabel 23
Pendapat Responden Mengenai “Saya pulang pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	11	0	0%
Sering	4	10	36	21%
Kadang-Kadang	3	13	102	79%
Pernah	2	9	0	0%
Tidak Pernah	1	11	0	0%
Jumlah		43	138	100%

2. Menggunakan Peralatan Kantor dengan baik

Tabel 24

Pendapat Responden Mengenai “Saya memiliki tingkat pemahaman akan menggunakan alat-alat kantor dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	3	15	7%
Sering	4	17	68	40%
Kadang-Kadang	3	2	6	5%
Pernah	2	14	28	32%
Tidak Pernah	1	7	7	16%
Jumlah		43	117	100%

Tabel 25

Pendapat Responden Mengenai “Anda berupaya menjaga dalam memelihara alat kerja yang ada di perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	2	10	5%
Sering	4	1	4	2%
Kadang-Kadang	3	9	27	21%
Pernah	2	21	42	49%
Tidak Pernah	1	10	10	23%
Jumlah		43	93	100%

Tabel 26

Pendapat Responden Mengenai “Anda menggunakan alat kantor sesuai dengan prosedur yang diberikan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	0	0	0%
Sering	4	13	52	30%
Kadang-kadang	3	3	9	7%
Pernah	2	21	42	49%
Tidak Pernah	1	6	6	14%
Jumlah		43	109	100%

3. Tanggung Jawab yang Tinggi

Tabel 27

Pendapat Responden Mengenai “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	0	0	0%
Sering	4	12	48	27%
Kadang-Kadang	3	13	39	32%
Pernah	2	12	24	27%
Tidak Pernah	1	6	6	14%
Jumlah		43	147	100%

Tabel 28

Pendapat Responden Mengenai “Saya selalu memenuhi perintah atasan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	0	0	0%
Sering	4	17	68	40%
Kadang-Kadang	3	10	30	23%
Pernah	2	12	24	28%
Tidak Pernah	1	4	4	9%
Jumlah		43	126	100%

Tabel 29

Pendapat Responden Mengenai “Saya mengerjakan pekerjaan sesuai yang telah direncanakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	1	1	2%
Sering	4	11	44	26%
Kadang-Kadang	3	3	9	7%
Pernah	2	18	36	41%
Tidak Pernah	1	10	10	24%
Jumlah		43	100	100%

Tabel 30

Pendapat Responden Mengenai “Saya selalu memakai seragam kantor sesuai dengan yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	14	70	33%
Sering	4	6	24	14%
Kadng-Kadang	3	12	36	28%
Pernah	2	11	22	25%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	152	100%

Tabel 31

Pendapat Responden Mengenai “Saya selalu memakai kartu identitas yang telah diberikan perusahaan disaat jam kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	21	105	49%
Sering	4	12	48	28%
Kadang-Kadang	3	4	12	9%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak Pernah	1	6	6	14%
Jumlah		43	171	100%

Tabel 32

Pendapat Responden Mengenai “Saya memberikan keterangan ke perusahaan ketika tidak masuk ke kantor”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Selalu	5	0	0	0%
Sering	4	17	68	40%
Kadang-Kadang	3	6	18	14%
Pernah	2	16	32	37%
Tidak Pernah	1	4	4	9%
Jumlah		43	122	100%

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasrkan hasil tanggapan responden. Skor tertinggi adalah 186 dengan jawaban sering adalah 25 mengenai pernyataan” Anda menggunakan pemanfaatan waktu kerja dengan baik di perusahaan”. Dan skor terkecil adalah 93 dengan jawaban pernah adalah 21 mengenai pernyataan “ Anda berupaya menjaga dan memlihara alat kerja yang ada di perusahaan.

4.3.2. Kondisi Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)

1. Kualitas

Tabel 33
Pendapat Responden Mengenai “ Anda bekerja dengan teliti dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	20	80	46%
Kurang Setuju (KS)	3	23	69	54%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	149	100%

Tabel 34
Pendapat Responden Mengenai “Anda bekerja dengan rapih dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	0	0	0%
Kurang Setuju (KS)	3	4	12	9%
Tidak setuju (TS)	2	33	66	77%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	6	6	14%
Jumlah		43	84	100%

Tabel 35
Pendapat Responden Mengenai “ Anda bekerja dengan teliti dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	20	80	46%
Kurang Setuju (KS)	3	23	69	54%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	149	100%

Tabel 36
Pendapat Responden Mengenai “Anda mampu dalam melakukan pekerjaan yang diberikan atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	9	36	21%
Kurang Setuju (KS)	3	34	102	79%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	138	100%

Tabel 37
Pendapat Responden Mengenai “ Anda bekerja dengan teliti dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	20	80	46%
Kurang Setuju (KS)	3	23	69	54%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	149	100%

Tabel 38
Pendapat Responden Mengenai “Anda mampu melaksanakan tugas hingga selesai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	26	104	61%
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	14%
Tidak setuju (TS)	2	11	22	25%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	144	100%

Tabel 39
Pendapat Responden Mengenai “ Anda bekerja dengan teliti dalam melakukan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	20	80	46%
Kurang Setuju (KS)	3	23	69	54%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	149	100%

Tabel 40
Pendapat Responden Mengenai “Anda berhasil melakukan pekerjaan sesuai target yang diinginkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	0	0	0%
Kurang Setuju (KS)	3	22	66	51%
Tidak setuju (TS)	2	21	42	49%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	%
Jumlah		43	108	100%

Tabel 41
Pendapat Responden Mengenai “Anda mampu bekerja melampaui target yang telah direncanakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	25	100	58%
Kurang Setuju (KS)	3	6	18	14%
Tidak setuju (TS)	2	12	24	28%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	142	100%

3. Efektivitas

Tabel 42

Pendapat Responden Mengenai “Anda mampu memelihara hubungan kerja yang efektif dengan sesama karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	19	126	44%
Kurang Setuju (KS)	3	24	72	56%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	198	100%

Tabel 43

Pendapat Responden Mengenai “Anda mampu mengatur prioritas kerja secara efektif di perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	19	76	44%
Kurang Setuju (KS)	3	24	72	56%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	148	100%

Tabel 44

Pendapat Responden Mengenai “Anda mampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara konsisten”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	29	116	68%
Kurang Setuju (KS)	3	14	28	32%
Tidak setuju (TS)	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	144	100%

4. Kemandirian

Tabel 45

Pendapat Responden Mengenai “Anda mampu berkomitmen terhadap pekerjaan yang dijalani”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	7	28	16%
Kurang Setuju (KS)	3	32	96	75%
Tidak setuju (TS)	2	4	8	9%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	132	100%

Tabel 46

Pendapat Responden Mengenai “Anda bersikap tanggung jawab terhadap kantor dan pekerjaan di perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	19	76	44%
Kurang Setuju (KS)	3	13	39	30%
Tidak setuju (TS)	2	11	22	26%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	137	100%

Tabel 47

Pendapat Responden Mengenai “Anda tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju (SS)	5	0	0	0%
Setuju (S)	4	31	124	72%
Kurang Setuju (KS)	3	9	27	21%
Tidak setuju (TS)	2	3	6	7%
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0%
Jumlah		43	157	100%

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil tanggapan responden skor tertinggi adalah 198 mengenai pernyataan “ anda mampu memelihara hubungan kerja yang efektif dengan sesama karyawan” itu artinya karyawan kurang setuju sebesar 24. Skor terendah adalah 84 mengenai pernyataan “anda bekerja dengan rapih dalam melakukan pekerjaan” itu artinya karyawan tidak setuju sebesar 33.

4.4. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort)

1. Koefisien Korelasi rank Spearman

Penulis menguji dengan metode survey dengan teknik kuesioner dengan pengujian hasil Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan responden 43 responden.

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan program SPSS mengenai Hubungan Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) dengan menggunakan korelasi Rank Spearman hasilnya sebagai berikut :

			Disiplin	Kinerja
Spearman's rho	Disiplin	Correlation Coefficient	1,000	,758**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	43	43
	Kinerja	Correlation Coefficient	,758**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	43	43
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed)				

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa $r_s = 0,758$. Artinya Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) mempunyai hubungan yang kuat.

2. Analisis Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned}
 KD &= r_s^2 \times 100\% \\
 &= 0,758 \times 100\% \\
 &= 57,45\%
 \end{aligned}$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan disiplin kerja dapat memengaruhi turun naiknya kinerja sebesar 57,45% sedangkan sisanya sebesar 42,55% dipengaruhi oleh faktor lain diluar Disiplin Kerja.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

a. $H_0 : r < 0$, berarti tidak ada hubungan nyata dan positif antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan.

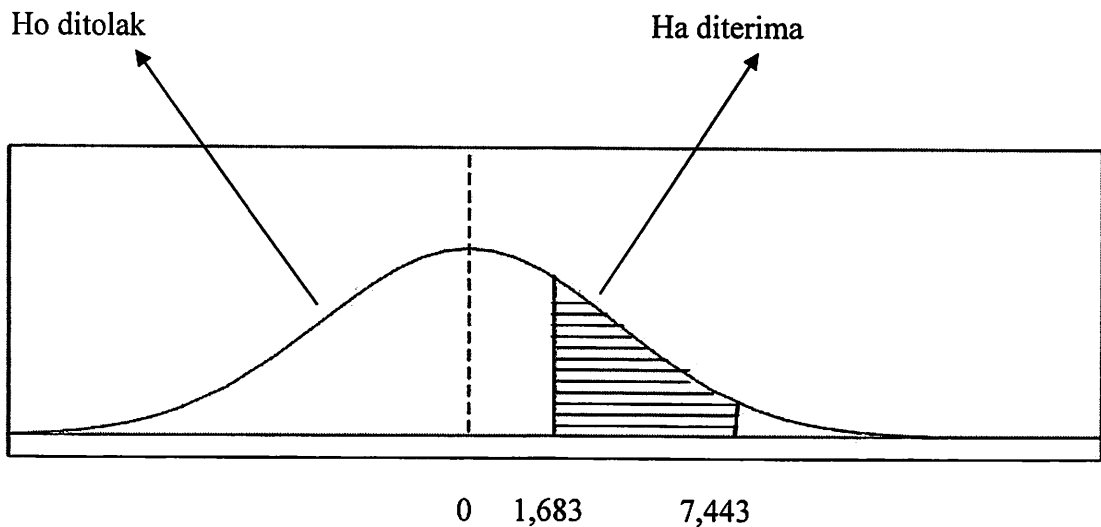
$H_a : r > 0$, berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan.

b. Mencari t tabel dilakukan dengan signifikansi $5\% = 0,05$ dan derajat kebebasan ($df = n-2$) atau $43-2 = 41$. Jadi hasil yang diperoleh adalah = 1,683

c. Mencari *thitung* dengan rumus :

$$\begin{aligned} t \text{ hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,758\sqrt{43-2}}{\sqrt{1-0,758^2}} \\ &= \frac{4,853}{0,652} \\ &= 7,443 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $7,443 > 1,683$. Artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan.



Gambar 4

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

BAB V

SIMPPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik simpulan bahwa :

1. Terdapat hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini :
2. Hasil analisis korelasi Rank Spearman diperoleh $r_s = 0,758$. Artinya, Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang kuat.
3. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 57,45\%$. Artinya, Disiplin Kerja dapat mempengaruhi turun naiknya Kinerja Karyawan sebesar 57,45%. Sedangkan sisanya sebesar 42,55% di pegaruhi oleh faktor lain diluar Disiplin Kerja.
4. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,443 > 1,683$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Konservasi Indonesia.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan PT. Mitra Konservasi Indonesia yaitu sebagai berikut :

1. Manajemen PT. Mitra Konservasi Indonesia (Cico Resort) disarankan agar terus meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan melakukan pengawasan yang ketat agar karyawan lebih disiplin mematuhi peraturan perusahaan.
2. Bila dilihat dari hasil rata-rata kinerja karyawan, tidak ada salahnya kinerja karyawan saat ini agar mendapatkan apresiasi dari pimpinan perusahaan sehingga karyawan dapat berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja demi kelancaran dan keberhasilan perusahaan.
3. Dikarenakan disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dengan kinerja karyawan maka perusahaan sebaiknya melakukan tindakan tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin agar kinerja karyawan tersebut meningkat, Sehingga hal ini akan berdampak positif dan mendukung kemajuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar prabu Mangkunegara, 2014. *Evaluasi kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Edisi 11. Bandung.
- Afriyani Fitri dan Farida, Lena, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan Hulu. *Jom Fisip* Vol. 3 No. 1
- Dessler Gary, Edition Twelfth 2011. *Human Resource Managemnt*. Pearson, New Jersey
- Houldsworth, Elizabeth, Dilumjirasinghe. 2007. *Managing & Measuring Employee Performance*. <http://www.amazon.com> (Diakses Desember 2016).
- <http://www.tutor26blogspot.co.id> (Diakses Oktober 2016)
- Husein Umar. 2009. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT. Gramedia, Pustaka Utama, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Malayu SP. Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Mangkuprawira, sjafrri dan Hubeis, Aida Vitayala (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Medina G. Roberto, (2006). *Personnel and Human Resource Management* Prentice Hall, New Jersey
- Mutiara. 2014. *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan di Kecamatan Astana Anyar Bandung*. Universitas Ganesha.
- Permanasari, Ragil. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Perum LPPNPI (Airnav Indonesia) Distrik Yogyakarta Di Bandar Udara Internasional Adisutjipto. *Management Analysis Journal*, [S.I.], v.2, nov. 2013. ISSN 2502-1451.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rosita, Siti. 2007. *Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan Pada Restoran Ichi Bento Bandung*. Universitas Widyatama bandung.

- Saydam, Gouzali. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. PT. Toko Gunung Agung Jakarta.
- Sihotang, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Pradya Paramita, Jakarta
- Sitopo Yuwono. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya manusia*. PT. Grasindo Anggota Ikapi, Jakarta.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Cv.Alfabeta, Bandung
- Suharsimi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metode Dan Instrument Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Cetakan Pertama. PT. Buku Seru, Jakarta.
- Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika Dalam penelitian Konsep Statistika Yang lebih Komprehensif*. Change publication. Jakarta
- Sutrisno, Edi (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Kencana Predana Medika Grup, Jakarta
- Wilson Bangun. (2012). *Manjaemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Bandung.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta, Salemba Empat.

LAMPIRAN



SURAT KETERANGAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Hartini
Jabatan : Deputy General Manager
Kantor/Instansi : PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort)

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Pipit Pitria
NPM : 021113147
Sekolah/Universitas : Universitas Pakuan, Bogor – Fakultas Ekonomi

Yang bersangkutan telah melakukan observasi (penelitian dan pengumpulan data) di PT Mitra Konservasi Indonesia (CICO Resort). Pengumpulan data tersebut dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan penulisan tugas akhir/skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 27 Juli 2017


Hartini

Jawaban Responden untuk Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X)

NO	PERNYATAAN													TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
1	3	5	5	4	5	5	2	5	2	2	2	4	3	5	47
2	4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	50
3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	4	4	3	2	2	35
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	41
5	5	5	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	45
6	2	4	4	4	2	5	2	5	5	2	2	5	5	2	37
7	5	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4	5	4	2	45
8	2	2	4	4	2	5	4	2	2	3	2	4	4	3	48
9	3	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	36
10	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	2	2	35
11	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	52
12	2	4	4	4	5	4	2	2	2	5	5	4	4	4	45
13	2	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	5	2	3	50
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	47
15	3	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	38
16	3	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	33
17	3	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	3	4	2	43
18	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	5	5	46
19	2	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	2	4	3	51
20	2	4	4	2	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	48
21	2	3	4	2	2	1	4	2	3	3	4	3	2	2	36
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	33
23	2	4	4	2	4	3	5	4	5	5	4	3	4	5	47
24	2	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	5	2	3	45
25	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	50
26	5	5	5	5	4	4	4	3	2	2	4	5	4	2	44
27	4	4	3	3	5	3	4	3	2	5	4	5	4	2	35
28	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	36
29	3	4	2	2	1	4	2	4	2	4	4	2	2	2	47
30	5	4	3	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	2	36
31	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	50
32	3	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	45
33	2	4	2	4	2	4	4	2	3	2	2	2	4	3	42
34	3	5	3	5	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	45
35	3	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	47
36	2	4	2	2	2	4	2	3	2	5	5	2	3	4	36
37	5	4	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	2	2	41
38	4	5	5	2	4	4	4	3	2	4	4	5	4	4	45
39	2	4	4	4	4	5	5	3	2	4	4	4	4	4	46
40	2	4	4	4	2	4	2	3	2	2	2	5	2	3	50
41	3	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	37
42	2	4	4	4	1	3	4	4	3	2	4	4	2	2	45
43	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	44
TOTAL	1	2	3	4	5	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL

Jawaban Responden untuk Pernyataan Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN												TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
6	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
7	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
8	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
9	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
10	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
11	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
12	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
13	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
14	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
16	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
17	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
18	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
19	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
20	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
21	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
22	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
23	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
24	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
25	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
26	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
27	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
28	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
29	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
30	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
31	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
32	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
33	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
34	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
35	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
36	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
37	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
38	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
39	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
40	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
41	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
42	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
43	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
TOTAL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TOTAL

KUESIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin Laki-Laki Perempuan
 2. Lama Kerja <1Tahun 1-3 Tahun >3Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya diisi dengan satu jawaban saja.
3. Setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut:
 - SS = Sangat Setuju
 - S = Setuju
 - KS = Kurang Setuju
 - TS = Tidak Setuju
 - STS = Sangat TidakSetuju

Kuesioner tentang Disiplin Kerja

No	Pernyataan X = Disiplin Kerja	Alternatif jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Ketepatan waktu						
X1	Anda datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai					
X2	Anda melakukan pemanfaatan waktu kerja dengan baik di perusahaan					
X3	Saya pulang pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
Menggunakan peralatan kantor dengan baik						
X4	Saya memiliki tingkat pemahaman akan menggunakan alat-alat kantor dengan baik					
X5	Anda selalu menjaga dalam memelihara alat kerja yang ada di perusahaan					
X6	Anda menggunakan alat kantor sesuai dengan prosedur yang diberikan perusahaan					
Tanggungjawab yang tinggi						
X7	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditentukan					
X8	Sayaselalu mematuhi perintah atasan dengan baik					
X9	Sayamengerjakan pekerjaan sesuai yang telah direncanakan					
Ketaatan terhadap aturan kantor						
X10	Saya selalu memakai seragam kantor sesuai dengan yang telah ditentukan					
X11	Saya selalu memakai kartu identitas yang telah diberikan perusahaan disaat jam kerja					
X12	Saya memberikan keterangan ke perusahaan ketika tidak masuk kantor					

Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
	X = Kinerja Karyawan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
Y1	Anda bekerja dengan teliti dalam melakukan pekerjaan					
Y2	Anda bekerja dengan rapih dalam melakukan pekerjaan					
Y3	Andamampu dalam melakukan pekerjaan yang diberikanatasan					
Kuantitas						
Y4	Andamampu melaksanakan tugas hingga selesai					
Y5	Anda berhasil melakukan pekerjaan sesuai target yang diinginkan					
Y6	Anda mampu bekerja melampaui target yang telah direncanakan					
Efektivitas						
Y7	Anda mampu memelihara hubungan kerja yang efektif dengan sesama karyawan					
Y8	Andamampu mengatur priotitas kerja secara efektif di perusahaan					
Y9	Andamampu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan secara konsisten					
Kemandirian						
Y10	Anda mampu berkomitmen terhadap pekerjaanyang dijalani					
Y11	Andabersikap tanggung jawab terhadap kantor dan pekerjaan diperusahaan					
Y12	Anda tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikanoleh atasan.					