



**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CIMORY HOSPITALITY SEJAHTERA**

Skripsi

Diajukan oleh:

Dadang Supriatna

0211-13-036

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2020

ABSTRAK

Dadang Supriatna 021113036, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan Judul “Hubungan di Siplin Kerja dengan Kinerja Karyawan”. Di bawah bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Rajab Tampubolon dan Anggota Komisi Angka Priatna Tahun 2020.

Disiplin menyerukan nilai-nilai Prilaku dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi PT. Cimory. Pihak Cimory tentunya mengharapkan terciptanya Kinerja Karyawan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan di Siplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera. Jenis penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif korelasi berskala ordinal dengan menggunakan metode wawancara, survey dan kuesioner kepada 100 responden. Sedangkan untuk menguji adanya hubungan kedua variabel menggunakan metode analisis yaitu koefisien korelasi *product moment*, koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS 23 *Statistical Package for Social Sciences*)

Hasil Uji koefisien korelasi *product moment* menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut dengan memiliki nilai 0,459 hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel itu mempunyai hubungan yang cukup kuat. Sedangkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi sebesar 78,94% oleh variabel disiplin, dan untuk hasil uji hipotesis koefisien korelasi menyatakan bahwa t hitung (5.1145) > t tabel (1,660). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variable.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut bahwa dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CIMORY HOSPITALITY SEJAHTERA**

SKRIPSI

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA.)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CIMORY HOSPITALITY SEJAHTERA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari, Kamis Tanggal 06 Agustus 2020

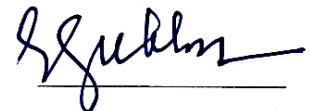
Dadang Supriatna
021113-036

Menyetujui

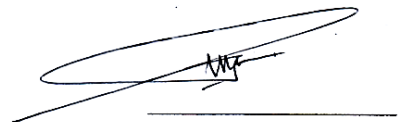
Ketua Sidang,
(Dewi Atika, SE., MM.)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Rajab Tampubolon.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, S.E., M.M)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dadang Supriatna

NPM : 021113036

Judul Skripsi : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada
PT. Cimory Hospitality Sejahtera

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya limpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Oktober 2022



Dadang Supriatna
021113036

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2020
Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seijin Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

PRAKATA

Alhamdulillahirobbil'alamin penulis panjatkan puji dan syukur kehadirat ALLAH SWT, karena atas rahmat dan hidayah-nya penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang merupakan salah satu syarat dalam menempuh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, yang berjudul **“Hubungan Disiplinan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. CIMORY HOSPITALITY SEJAHTRA”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dari keluarga, dosen pembimbing, serta teman-teman dan semua pihak yang membantu memberikan dorongan dan semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Kedua Orang Tua tercinta serta adik atas doa kasih saying perhatian kesabaran dan dukungannya selama ini baik moril maupun materil.

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., C.A. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Ibu Tutus Rully SE.MM. Selaku Ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Rajab Tampubolon..Selaku ketua komisi pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, membantu, dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Bapak Angka Priatna,SE.MM Selaku anggota komisi pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, membantu, dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Kepada seluruh bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang saya cintai yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh studi.
6. Semua teman-teman angkatan 2013, khusus nya kelas A manajemen 2013 serta teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia 2016 yang membantu dan selalu memberi dorongan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Serta semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam mengerjakan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis memohon maaf apabila ada kesalahan atau ketidaksempurnaan dalam penyusunan skripsi ini dan penulis menerima kritik dan saran yang membangun, penulis pun berharap semoga apa yang telah penulis susun ini, dapat memberikan manfaat yang berharga, khususnya bagi penulis dan umumnya bagi kita semua.

Bogor, Oktober 2019

Dadang Supriatna

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	v
LEMBAR HAK CIPTA	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	5
1.2.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud Peneltian	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusiian.....	7
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.2 Disiplin Kerja	10
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2.2.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	11
2.2.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja	12
2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja	13
2.2.5 Sangsi Pelanggaran Disiplin	14
2.2.6 Langkah-langkah Untuk Peningkatan Disiplin Kerja ...	14
2.2.7 Indikator Disiplin Kerja	15
2.3 Kinerja	16
2.3.1 Pengertian Kinerja	16
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	16
2.3.3 Penelitian Kinerja	17
2.3.4 Indikator Kinerja Karyawan	19

2.3.5	Mengukur Kinerja Karyawan	20
2.4	Penelitian Sebelumnya	20
2.5	Kerangka Pemikiran	21
2.6	Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian.....	24
3.2	Objek, Unit Analisis, lokasi Penelitian	24
3.2.1	Objek Penelitian	24
3.2.2	Unit Analisis	24
3.2.3	Lokasi Penelitian	24
3.3	Jenis dan Sumber Data Peneliti	24
3.3.1	Jenis Data Penelitian	24
3.3.2	Sumber Data Penelitian	24
3.4	Oprasionalisasi Variabel	25
3.5	Metode Penarikan Sempel	26
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	26
3.7	Uji Kualitas Data.....	27
3.7.1	Uji Validitas	27
3.7.2	Uji Reliabilitas	29
3.8	Metode Analisis Data.....	30
3.8.1	Analisis Deskriptif	30
3.8.2	Koefisien Korelasi Rank Spearman	30
3.8.3	Koefisien Determinasi (KD)	31
3.8.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	31
3.9	Menentukan Hipotesis Statistik	32
BAB IV HASIL PENELITIAN		
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	33
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan PT Cimory Hospitaliti Sejahtera.....	33
4.1.2	Visi dan Misi	34
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	34
4.2	Profil Responden.....	36
4.2.1	Jenis Kelamin Responden	36
4.2.2	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	37
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja...	38
4.3	Hasil Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	39
4.3.1	Hasil Uji Validitas.....	39
4.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	39
4.4	Hasil Penelitian	40

4.4.1	Disiplin Kerja	40
4.4.2	Kinerja Karyawan	46
4.4.3	Metode Analisis	51
4.4.3.1	Analisis Koefisien Korelasi	51
4.4.3.2	Analisis Koefisien Determinasi	52
4.4.3.3	Hubungan fungsional antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan	52
4.4.3.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	53
4.4.3.5	Pembahasan.....	53
4.4.3.6	interpretasi hasil penelitian	55
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
5.1.	Simpulan	57
5.2	Saran	57
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Cimory Hospitality Sejahtera	3
Tabel 1.2	Data Presentase Kehadiran Karyawan PT. Cimory Hospitality Sejahtera Tahun 2017	4
Tabel 1.3	Penilaian kinerja karyawan	4
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	20
Tabel 3.1	Oprasional Variabel.....	25
Tabel 3.2	Keteranagan Skala Likert	27
Tabel 3.3	Skala Liketrs.....	27
Tabel 3.4	Hasil Uji Haliditas Disiplin Kerja	28
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	29
Tabel 3.6	Item Total Statistics.....	30
Tabel 3.7	Indek Korelasi Nilai r.....	31
Tabel 4.1	Profil Responden Pada PT Cimory Hospitaliti Sejahtera Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2	Responden Pada PT Cimory Hospitaliti Sejahetra Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3	Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	38
Tabel 4.4	Karakteristik Responden menurut lama Kerja	38
Tabel 4.5	Hasil Uji Validita.....	39
Tabel 4.6	Case Processing Summary	39
Tabel 4.7	Reliability Statistics.....	40
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.9	Datang Tepat Waktu	41
Tabel 4.10	Pulang Tepat Waktu.....	41
Tabel 4.11	Teliti Saat Bekerja	41
Tabel 4.12	Karyawan Selalu Hati -hati Dalam Menjalankan Tugas Yang Diberikan.....	42
Tabel 4.13	Karyawan Berusaha Menyelesaikan Tugas Dengan Tanggung Jawab Untuk Mencapai Hasil Maksimal.....	42
Tabel 4.14	Karyawan Memeriksa Kembali Pekerjaanya	43
Tabel 4.15	Karyawan Mengerti Praturan Perusahaan	43
Tabel 4.16	Karyawan Mengetahui Praturan Prusahaan	43
Tabel 4.17	Karyawan Pidak Pernah Menunda Pekerjaan	44
Tabel 4.18	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja	44
Tabel 4.19	Distribusi Frekuensi isiplin Karyawan	45
Tabel 4.20	Skor total jawaban responden indikator disiplin kerja.....	45
Tabel 4.21	Hasil Kerja Sesuai Standar Yang Ditetapkan Perusahaan.....	46
Tabel 4.22	Karyawan Melakukan Pekerjaan dengan telitii.....	47
Tabel 4.23	Hasil Pekerjaan karyawan Sesuai Target	47
Tabel 4.24	Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan	47

Tabel 4.25 Karyawannya Mampu Melaksanakan Tugas Sesuai Tujuan Yang Diterapkan	48
Tabel 4.26 Karyawannya Mampu Melaksanakan Tugas Yang Dibeberikan kepadanya	48
Tabel 4.27 Karyawannya Mampu Melaksanakan Tugas Dengan Penuh Tanggung Jawab.....	49
Tabel 4.28 Karyawannya Memeriksa Kembali Pekerja.....	49
Tabel 4.29 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Kerja Karyawannya	49
Tabel 4.30 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawannya.....	50
Tabel 4.31 Skor total jawaban responden terhadap indikator variabel kinerja	51
Tabel 4.32 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	51
Tabel 4.33 Nilai Interval Koefisien.....	52
Tabel 4.34 Coefficients	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Konstelasi Penelitian	22
Gambar 3.1	Interval Kelas	27
Gambar 3.2	Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Cimory Hospitaliti Sejahtera	34
Gambar 4.2	Tingkat Presentas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Gambar 4.3	Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Usia.....	37
Gambar 4.4	Tingkat Prsentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..	38
Gambar 4.5	Tingkat Prsentase Responden Berdasarkan lama bekerja	38
Gambar 4.6	Histogram Disiplin Kerja.....	45
Gambar 4.7	Histogram Kinerja Karyawan	50
Gambar 4.8	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis.....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Kodingan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi mencapai tujuannya dengan mendapatkan keuntungan dari tahun ketahun. Apabila suatu tujuan dan keinginan dapat diwujudkan, maka sumber daya manusia tersebut berharap hasil jerih payahnya mendapatkan balasan yang sesuai dengan perjuangannya.

Perusahaan merupakan sarana karyawan dalam usaha mencapai tujuan bersama dalam wadah kegiatan ini, setiap karyawan harus memiliki kemampuan yang tinggi dan melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan jabatannya. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena didalam sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting sebagai pelaksana dan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, kepemimpinan pengendalian, pengawasan dan pelaksanaan operasional organisasi. Tersedianya sumber daya manusia bukanlah jaminan bahwa organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga kerja yang terampil dan profesional sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Menurut Edy Sutrisno (2016) mengartikan bahwa: Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Kinerja merupakan hasil dari apa yang karyawan kerjakan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Setiap perusahaan senantiasa mengharapkan kinerja karyawan yang maksimal mungkin, baik kualitas maupun kuantitas semakin tinggi kinerja karyawan maka secara keseluruhan akan meningkatkan prduktipitas prusahaan, peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan perusahaan untuk bertahan dalam kondisi persaingan yang tidak stabil. Tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan sangan tergantung pada kinerja karyawan yang berada didalamnya.

Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tertinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja

yang baik pula, disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjelaskan standar-standar organisasi. Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terdapat pekerjaan sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Menurut Wilson Bangun (2012) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi pekerja menginginkan kinerja karyawan yang baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

Disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya didalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan hal tersebut diharapkan efektifitas karyawan akan meningkat dan bersifat secara bertingkah laku disiplin. Disiplin kerja dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar karyawan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin kerja sudah dapat ditegakkan.

Menurut Edy Sutrisno (2013) mengatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkahlaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Manusia merupakan asset perusahaan yang terus dibina agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaannya mencakup pada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang harus ditanamkan pada setiap karyawan di perusahaan baik itu ditingkat bawah sampai tingkat atas. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu dalam hal ini yaitu jam kerja. Apa bila tersebut sering dilanggar dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan menurunnya produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini tentu saja berdampak pada pemborosan waktu sehingga biaya yang dikeluarkan melebihi biaya yang telah dianggarkan.

Hal yang paling dasar dalam disiplin kerja 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.

Demikian dengan PT Cimory Hospitality Sejahtera sebagai salah satu anak perusahaan dari Macro Group yang bergerak dibidang pangan sejak tahun 2006, karyawan yang saat ini bekerja pada PT Cimory Hospitality Sejahtera sudah melalui proses seleksi dan sudah berjumlah 100 karyawan. Akan tetapi tidak hanya cukup pelatihan tapi dibutuhkan softskill yang dimiliki oleh tiap karyawan itu sendiri,

misalnya berkomunikasi dengan baik, bekerja sama, jujur, tanggung jawan dan percaya diri dalam melakukan pekerjaannya yang disertai oleh sikap disiplin kerja sehingga kinerja karyawan diperusahaan dapat tercapai secara optimal.

Disiplin merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara berkesinambungan agar karyawan yang bersangkutan terbiasa bekerja dengan sikap disiplin dan tanggung jawab sesuai tugas yang diberikan oleh perusahaan. Saat ini PT. Cimory Hospitality Sejahtera memiliki kemampuan memproduksi hasil pangan olahan berbahan dasar telur, susu, keju, daging, dan kacang kedelai. Adapun beberapa masalah menyangkut disiplin kerja pada PT. Cimory Hospitality Sejahtera seperti keterlambatan masuk kerja yang akan mendapatkan teguran lisan mau pun sanksi tertulis serta denda administrasi berupa pemotongan gaji. berikut adalah table dari jumlah karyawan dan data presentase kehadiran tahun 2017.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT. Cimory Hospitality Sejahtera

No.	Dept	Divisi	Jumlah Personil
A	Resto		
	1.	Service	20
	2.	Kasir	4
	3.	Bar	6
	4.	Runner	6
	5.	Kitchen	15
	6.	Gudang	3
	7.	Houseman	6
		sub total	60
B	Shop		
	1.	Kasir	15
	2.	Crew Area	6
	3.	Gudang	6
	4.	Booth/Stand	3
	5.	Chocomoryshop	4
		sub total	34
C	Outlet Sanubari		
	1.	Kasir	2
	2.	Sales Asisstant	4
		sub total	6
		GRAND TOTAL	100

Tabel 1.2 Presentase Kehadiran Karyawan
PT.Cimory Hospitality Sejahtera Tahun 2017

No	Dept	Divisi	Rata – Rata Presentase Kehadiran			
			Januari	Februari	Maret	April
A	Resto					
	1.	Service	85	80	88	92
	2.	Kasir	95	93	95	97
	3.	Bar	82	80	87	91
	4.	Runner	90	88	90	94
	5.	Kitchen	83	77	85	92
	6.	Gudang	92	90	92	95
	7.	Houseman	90	91	89	94
B	Shop					
	1.	Kasir	92	91	88	95
	2.	Crew Area	90	87	92	96
	3.	Gudang	93	92	95	96
	4.	Booth/Stand	89	92	93	95
	5.	Chocomoryshop	94	95	94	96
C	Outlet Sanubari					
	1.	Kasir	90	92	93	95
	2.	Sales Assistant	82	85	80	91

Sumber: Hasil Wawancara dengan pihak PT. Cimory Hospitality Sejahtera

Dari table 1.2 data kehadiran karyawan PT.Cimory Hospitality Sejahtera priode januari-april 2017 menunjukkan bahwa karyawan banyak mengabaikan praturan dimana jumlah kehadiran kurang memuaskan. Padahal perusahaan mengingikan karyawan dapat meningkatkan kesadaran diri dalam bekerja dengan memenuhi praturan yang telah ditetapkan.

Adapun hasil kinerja yang diperoleh dari PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera yaitu dari hasil realisasi pendapatan. Berikut merupakan data tingkatan realisasi pendapatan pada PT. Cimory Hospitality Sejahtera.

Tabel 1.3 Hasil penilaian rata-rata kinerja karyawan
PT. Cimory Hospitality Sejahtera tahun 2017

No	Keterangan	Bulan			
		Januari	Febuari	Maret	April
1	Tanggung jawab	78	75	77	90
2	Ketepatan waktu	80	73	80	86
3	Efektifitas	87	69	71	92
4	Ketelitian	82	71	73	87

Sumber: Hasil Wawancara dengan pihak PT. Cimory Hospitality Sejahtera

Keterangan:

1. Tanggung jawab : Sikap karyawan terhadap pekerjaan kesadaran akan menjawab pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
2. Ketepatan waktu : Sikap dari karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan peraturan.
3. Efektifitas : Seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan

4. Ketelitian : Kecermatan dan kesesuaian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari tabel 1.3 penilaian kinerja karyawan diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan, hal ini mengindikasikan kinerja karyawan PT. Cimori Hospitaliti Sejahtera belum maksimal dengan apa yang diharapkan perusahaan, perusahaan harus menanggapi dengan serius.

Cimory hospitality sejahtera merupakan sebuah restoran yang menyajikan berbagai macam hidangan, dan disediakan area playground dairy shop bagi mereka yang ingin berbelanja, Cimory dituntut untuk mengantisipasi perubahan kinerja dalam pelayanan yang cepat dan dinamis agar dapat bertahan hidup dan bertumbuh berkembang dalam jangka panjang. Oleh karna merupakan kebutuhan yang mendasar dan penting serta menentukan perusahaan untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul “**HUBUNGAN DISPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. CIMORY HOSPITALITY SEJAHTERA**”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya penulis mengidentifikasi masalah dalam disiplin kerja harus benar-bener diperhatikan dari berbagai faktor, antara lain adalah tingkat absensi, tingkat pegawai masih tinggi dan nilai prestasi kinerja pegawai yang dicapai mengalami penurunan. Keadaan tersebut mendorong perlunya memberikan perhatian terhadap kinerja pegawai dengan cara meningkatkan disiplin kerja dengan baik.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas kemudian memunculkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Cimory Hospitality Sejahtera?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT. Cimory Hospitality Sejahtera?
3. Bagaimana Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Cimory Hospitality Sejahtera ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini untuk menganalisis keterkaitan hubungan antara variable disiplin kerja dengan kinerja karyawan, maka penulis dapat mengambil kesimpulan penelitian mengenai disiplin kerja dengan kinerja pegawai

pada PT. Cimory Hospitality sejahtera. Hasil dari penelitian untuk kepentingan organisasi tempat penulis melakukan penelitian.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut di atas, adapun tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai dalam melakukan penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk Mengetahui Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Cimory Hospitality Sejahtera.
2. Untuk Mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Cimory Hospitality Sejahtera.
3. Untuk Mengetahui Beberapa Besar Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Cimory Hospitality Sejahtera.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan praktis
Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam menjaga disiplin untuk mempertahankan kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahan berfikir ilmiah. Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.
2. Kegunaan Akademis
Untuk mewujudkan disiplin dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan untuk lebih mengetahui. Untuk mencapai keberhasilan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia, berikut ini adalah pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut para ahli:

Menurut Wilson Bangun (2012) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, “Merupakan suatu proses perencanaan pengorganisasian, penyusutan staf penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja unuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia ”Menurut Hasibuan (2013) Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat”.

Menurut Edy Sutrisno (2013) mendefinisikan Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Hasibuan (2013) menyatakan, Manajemen sumber daya manusia mempunyai komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia, komponen tersebut saling mendukung satu sama lainnya didalam perusahaan”.

Hani Handoko (2014) menyatakan, manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai rangkaian strategi, proses dan aktifitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu.

2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan dalam pelaksanaan yang ingin mereka capai dalam memanejemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Berikut ini tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut chusway dalam Edy Sutrisno (2016) menyatakan bahwa tujuan MSDM meliputi:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotipasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dan mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media organisasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu, Menurut Schuler dalam Edy Sutrisno (2012) setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumberdaya manusia sangat luas, hal ini disebabkan tugas dan peranan manajemen sumberdaya manusia untuk mengelola tenaga kerja seefektif dan seefisien mungkin.

Menurut Hadari Nawawi (2011). fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. **Pelayanan**
Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk memberikan pelayanan kepada para pekerja dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya agar menjadi sumber daya manusia yang kompetitif.
2. **Kontrol**
Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk mengontrol perwujudan kontribusi para pekerja dalam mencapai tujuan bisnis perusahaan, melalui proses berpartisipasi diri dan cara memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam meningkatkan produktivitas.
3. **Pengembangan**
Pengembangan fungsi ini diwujudkan sumber daya manusia melalui proses memberikan kesempatan pada pekerja untuk meningkatkan pengetahuan,

keterampilan, dan profesionalitasnya dalam bekerja melalui beberapa kegiatan.

4. Kompensasi dan akomodasi

Fungsi ini dalam manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bermaksud untuk mewujudkan dan mengembangkan rasa aman dan kepuasan kerja dilingkungan para pekerja.

5. Advis

Fungsi ini diwujudkan manajemen sumber daya manusia berupa pemberian informasi, bantuan, sasaran, dan pendapatan kepada para atasan dalam mengambil keputusan atau menyelesaikan masalah dilingkungannya masing-masing.

Ada pun pendapat lain dikemukakan Hasibuan (2016) dengan fungsi manajemen sumberdaya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan.

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan.

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian.

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan.

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan.

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi.

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian.
Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan.
Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan.
Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian.
Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin

Menurut Edy Sutrisno (2013) menyatakan bahwa, Disiplinan merupakan hal yang sangat erat dalam kehidupan sehari-hari, dibutuhkan peraturan-peraturan dan bentuk-bentuk yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan prilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelangarnya.

Manusia sebagai individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan prilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup diantara individu-individu lain, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan mudah dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa, Kedisiplinan merupakan 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.

2.2.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin muncul dari kebiasaan hidup dan kehidupan belajar dan mengajar yang teratur serta mencintai dan menghargai pekerjaannya. Disiplin merupakan proses pendidikan dan pelatihan yang memadai, untuk itu guru memerlukan pemahaman tentang landasan Ilmu kependidikan akan keguruan sebab saat ini banyak terjadi erosi sopan santun dan erosi disiplin.

Macam-macam bentuk disiplin juga terbagi menjadi:

1. Disiplin dalam menggunakan waktu. Maksudnya bisa menggunakan dan membagi waktu dengan baik. Karena waktu amat berharga dan salah satu kunci kesuksesan adalah dengan bisa menggunakan waktu dengan baik.
2. Disiplin diri pribadi. Apabila dianalisis maka disiplin menganung beberapa unsur yaitu adanya sesuatu yang harus ditaati atau ditinggalkan dan adanya proses sikap seseorang terhadap hal tersebut. Disiplin diri merupakan kunci bagi kedisiplinan pada lingkungan yang lebih luas lagi. Contoh disiplin diri pribadi yaitu tidak pernah meninggalkan Ibadan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa.
3. Disiplin Sosial. Pada hakekatnya disiplin sosial adalah Disiplin dari dalam kaitannya dengan masyarakat atau dalam hubungannya dengan. Contoh perilaku disiplin social hadala melaksanakan siskaling verja bakti. Senantiasa menjaga nama baik masyarakat dan sebagainya.
4. Disiplin Nasional. Berdasarkan hasil perumusan lembaga pertahanan nasional, yang diuraikan dalam disiplin nasional untuk mendukung pembangunan nasional. Disiplin nasional diartikan sebagai status mental bangsa yang tercemin dalam perbuatan berupa keputusan dan ketaatan. Baik secara sadar maupun melalui pembinaan terhadap norma-norma kehidupan yang berlaku.

Sedangkan Menurut Sondang P.Siagian (2008) ada tiga bentuk disiplin kerja.

1. *Disiplin preventif*
Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.
2. *Disiplin korektif*
Adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pasal perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan

yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

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

- a. Untuk memperbaiki pelanggar.
 - b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa.
 - c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.
3. *Disiplin progresif*
Memberikan disiplin yang secara progresif lebih keras untuk contoh-contoh tingkah laku tidak tepat yang diulangi. Program ini mulai dengan peringatan lisan pada saat pelanggaran pertama kali dilakukan. Peringatan ini hendaknya diberikan dengan halus sebagai kesempatan bagi karyawan untuk mengoreksi tingkah lakunya sebelum ada konsekuensi serius yang timbul.

2.2.3. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diukur oleh banyak faktor yang membuat disiplin karyawan dapat lebih baik atau menjadi kurang baik yang akan berimbas pada tujuan perusahaan.

Menurut Singodimejo yang dikutip dalam Edy Sutrisno (2009) menjelaskan komponen-komponen disiplin kerja, antara lain.

1. Taat terhadap aturan waktu
Hal ini dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja, jam istirahat istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku pada perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam bekerja.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta secara terhubung dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya perusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

1. Jam kerja
Jam kerja adalah jam datang pegawai ketepatan kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan.
2. Izin pegawai
Izin pegawai adalah pegawai yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan organisasi atau dengan kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi pegawai mengambil cuti.
3. Absensi pegawai
Absensi pegawai adalah tingkat kehadirai pegawai ditempat kerja untuk melihat para pegawai.

Menurut Singo Dimenjo dalam Edy Sutrisno (2011) bahwa yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.
2. Ada tindaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagai mana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembina disiplin tidak akan dapat terlaksana dala mperusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengamil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain

2.2.4 Tujuan Disiplin Kerja

Untuk mencapai tujuan manajemen di dalam organisasi yang telah ditetapkan, perlu adanya disiplinkerja yang baik dari anggota organisasi yang bersangkutan. Hasibuan (2013) mengungkapkan bahwa, "Disiplin yang baik menciptakan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap petugas-petugas yang diberikan kepadanya,

karena hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Disiplin menjadi persyaratan dari pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam kerja, dengan begitu akan menciptakan suatu kerja yang konduktif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai yang menjadi sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa mewujudkan kinerja yang baik. Perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin dalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan peraturan atau kebijakan yang telah dibuat untuk dipenuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali.

2.2.5. Sanksi Pelanggaran Disiplin

Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal. Sanksi pelanggaran disiplin kerja, “Menurut Veithzal Rivai (2011) ada beberapa tingkatan dalam jenis sanksi pelanggaran disiplin kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi.

1. Sanksi pelanggaran ringan seperti teguran lisan, teguran tertulis, pertanyaan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat seperti penurunan pangkat, pemecatan.

2.2.6. Langkah-Langkah Untuk Peningkatan Disiplin Kerja

Penegakan disiplin kerja tidak bias diserahkan kepada karyawan semata-mata. Untuk itulah perusahaan mempunyai langkah-langkah dalam meningkatkan kerja para karyawannya. Diantaranya adalah:

1. Menciptakan peraturan-peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan oleh para karyawan.
2. Menciptakan dan member sanksi-sanksi bagi para pelanggar disiplin.

3. Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatihan-pelatihan kedisiplinan yang terus menerus.

Di dalam suatu perusahaan bentuk disiplin kerja yang tidak baik akan tergambar pada suasana:

1. Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan.
2. Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari ajm yang sudah ditentukan.
3. Menurunnya semangat dan gairah kerja.
4. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab.
5. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan lebih senang mengobrol dari pada bekerja.
6. Tidak terlaksanakannya *supervise* dan waskat (pengawasan melekat dari atasan) yang baik.
7. Sering terjadinya konflik (pertentangan) antara karyawan dan pimpinan perusahaan.

Jadi penerapan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dengan adanya disiplin kerja maka perusahaan akan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan.

2.2.7. Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi. “Menurut Bejo Siswanto (2010) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 (Lima) yaitu:

1. Kehadiran
Kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan
Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Praturan Kerja
Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan perkerjaan agar tercipta suasana harmonis & saling menghargai antar sesama pegawai.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, untuk memperkuat pengertian kinerja, maka akan ada pengertian kinerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Wilson Bangun (2012) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi pekerja menginginkan kinerja karyawan yang baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas.

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

Berdasarkan beberapa definisi diatas, bahwa kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas, yang dihasilkan karyawan. Kinerja tinggi pada karyawan akan membuat perusahaan lebih cepat dan mudah mencapai tujuan.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor diantaranya yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka pegawai tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor disiplin

Disiplin dibentuk sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Disiplin merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan Menurut Simanjuntak dalam buku Eko Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang terhubung dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai
2. Secara pendukung, yaitu hal terhubung dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, lingkungan kerja, secara produksi, teknologi) dalam hal-hal yang terhubung dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan, sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang terhubung dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Dari penjelasan faktor-faktor diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari faktor internal karyawan, lingkungan yang mendukung dan sarana yang memadai maka semakin baik kinerja yang akan dicapai.

2.3.3. Penilaian Kinerja

Menurut Marwansah (2010) mengemukakan, Penilaian kinerja (*performrn appesial*) adalah sitem pormal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok.

Menurut Veithzal Rivai (2013) mengemukakan, penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai dalam waktu yang singkat ataupun lama. Peningkatan ini tidak terjadi hanya karena system yang akan dikemukakan oleh manajemen untuk mengatur kinerja dari karyawan mereka, tapi juga melalui suatu pendekatan kearah pengelola dan mengembangkan orang yang memungkinkan mereka mengatur pengembangan dan kinerja mereka sendiri dalam kerangka sasaran yang jelas dan setandar yang jelas disetujui dengan para penyedia mereka.

Penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan, tujuan kinerja ”Menurut Sedarmayanti (2013) yaitu:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan, kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khusus kinerja karyawan dalam bekerja.

6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermampaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang karyawan.

Adapun manfaat dari penilaian kinerja yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan /prestasinya:
2. Memberi kesempatan yang adil
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya:
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Melalui penilainan kerja, terdektesi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan danya program pelatihan untuk mengembangkan kemampuan mereka:
4. Penyesuain kompensasi
Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan kebaiakan memberi kompensasi, dan sebagainya:
5. Keputusan promosi dan demosi
Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosasikan karyawan
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan
Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian pekerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut
7. Penilaian proses rekrutmen dan seleksi
Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

Menurut Dewi Hanggraeni (2012) dalam penilaian kinerja ada macam-macam metodenya, antara lain:

1. *Rating scales*, metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari terendah sampai tertinggi
2. *Checklist*, metode ini penilaian harus memilih pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu.
3. *Paired comparised method*, dalam metode ini semua pekerja dinilai secara bersama-sama dengan teman kerjanya yang lain untuk kriteria-kriteria tertentu

4. *Alternation ranking method*, penilaian kinerja dengan metode ini adalah mengurutkan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling buruk.
5. *Critical inciden method*, dalam penilaian ini perilaku yang dianggap tidak bisa dianalisis dicatat untuk kemudian dilakukan review dengan pekerja pada waktu yang telah ditentukan.
6. *Narrative forms*, adalah metode yang memungkinkan penilai memberikan penilaian dalam bentuk naratif dan esai tertulis.
7. *Behaviorally anchored, rating scale (BARS)*, yaitu metode yang menggabungkan penilaian naratif dengan penilaian kuantitatif rating scale.
8. *Managemen by objective (MBO)*, dalam MBO standar kriteria-kriteria penilaian ditentukan oleh pekerjaan bersama-sama dengan atasannya untuk kemudian dilakukan evaluasi secara bersama-sama secara berkala.
9. *360 degree*, apabila umumnya penilaian diberikan oleh atasan saja, maka dalam metode ini penilaian diberikan secara 360 derajat yang berarti dari semua pihak, meliputi atasan, bawahan, teman kerja, penilaian oleh diri sendiri, pelanggan, semua secara pihak yang terlibat dalam proses kerja individu.

2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa, indikator kinerja terbagi menjadi empat indikator utama diantaranya:

1. **Kualitas kerja**
Merupakan mutu atau daya seorang karyawan atas apa yang dikerjakannya
2. **Kuantitas kerja**
Merupakan seberapa lama seorang karyawan tersebut bekerja dalam suatu harinya, dengan diukur dari seberapa efisien kinerja pada masing-masing kinerjanya
3. **Pelaksanaan tugas**
Merupakan seberapa besar kemampuan karyawan tersebut melakukan pekerjaannya dengan akurat dan meminimalisir kesalahan kerja.
4. **Tanggung jawab**
Merupakan kesadaran akan suatu kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan Menurut Robbins (2015) Mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan terbagi menjadi Lima indikator diantaranya:

1. **Kualitas kerja**
Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan
2. **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah aktifitas yang dihasilkan

3. Kecepatan waktu
Merupakan tingkat aktipitas yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan
4. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan madsud menaikan hasil dari hasil setiap unit
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan pungsi kerjanya.

2.3.5. Mengukur Kinerja Karyawan

Menurut Wilson Bangun (2012) menyatakan ahwa “setandar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk Memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Dari pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa, keseluruhan unsur/komponen penilaian kinerja karyawan diatas harus ada dalam penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan prestasi kerja dari pada karyawan.

2.4. Penelitian Sebelumnya

Table 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Penulis/ publikasi /tahun	Variabel	Metode	Hasil penelitian
1	Sherly Shelviana (2015), Hubungan Disiplin Kerja Pegawai Negri Sipil (PNS) dikecamatan samarinda ula kota samarinda, Universitas Mulawarman	X :Disiplin kerja Y : Kinerja	Objek penelitian Kecamatan Sama rinda Ulu kota Samarinda	Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variable yaitu disiplin kerja (X) dengan kinerja pegawai negri sipil (Y) mempunyai hubungan yang positif dan sedang hal ini dibuktikan dengan $r = 0,491$ dimana pedoman untuk memberikan interval 0,40-0599 yang termasuk kategori sedang terpretas yang berada pada kategori rendah.
2	Sarah wulan (2013) Hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru SMA negri ditiga kecamatan kota depok, STEI ISM.	X : Disiplin kerja Y : Kinerja	Objek penelitian tiga kecamatan kota depok	Berdasarkan uji korelasi antara disiplin dengan kinerja guru terbukti ada hubungan yang positif dan rendah.hal ini Berdasarkan uji korelasi antara disiplin dengan kinerja guru terbukti ada hubungan yang positif dan rendah.hal ini dibuktikan dengan $r = 0,218$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang berada pada interval 0,20-0,399 yang termasuk kategori rendah
3	Nikmatul Fitri / Hubungan antara kedisiplinan dengan Kinerja Perawat di	X ;Disiplin kerja Y :Kinerja	Metode analisis yang digunakan adalah statistik Rank Spearman.	Hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar responden memiliki kedisiplinan tinggi yaitu 86,5% dan sedang 13,5 %. Hasil kinerja

No	Penulis/ publikasi /tahun	Variabel	Metode	Hasil penelitian
	Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang / 2007. UNNES			menunjukkan bahwa 70,3% responden memiliki kinerja yang tinggi dan sebanyak 29,7% responden memiliki kinerja sedang. Dari uji statistik didapatkan p value untuk hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan kinerja perawat sebesar 0,001 dengan koefisien korelasi sebesar 0,523 yang berarti ada hubungan yang cukup kuat
4	Maryam Nurul Aini / hubungan kedisiplinan dengan prestasi kerja PT sampoerna printpack cakung jakarta timur / 2014. UIN SARIF HIDAYATULLOH	X :Disiplin kerja Y :Kinerja	Metode analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi spearman	Hasil uji Spearman dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedisiplinan dengan prestasi kerja karyawan dengan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,853, maka hubungannya sangat kuat. Juga hasil analisis uji spearman dari kedua variabel menunjukkan hubungan yang signifikan (Sig 2- tailed) sebesar 0,000, sehingga signifikansinya $0,000 < 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil analisis uji spearman dari kedua variabel juga memiliki hubungan karena nilai signifikansi (Sig 2-tailed) sebesar 0,000, sehingga signifikansinya $0,000 < 0,01$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
5	Mutiara bunda ulil albab (politeknik ganesa	X: Disiplin Kerja Y: Kinerja	Perbedaan terletak pada tempat penelitian dan metode yang digunakan penulis adalah metode kuanlitatif	Dengan latar belakang penelitian kurangnya sikap saling menghargai antara pegawai dalam melakukan pekerjaan dan waktu pulang yang tidak tepat, metode yang digunakan adalah metode kuanlitatif dengan data pengumpulan data adalah abservasi wawan cara dan penyebaran kuesioner dan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan astaanyar bandung adalah 94,04 %selain itu pengaruh faktor luar penelitian sebesar 5,91%

2.5. Kerangka Pemikiran

Disiplin Kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan agar bias mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin timbul apa bila seseorang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, patuh terhadap praturan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri setiap karyawan, karna disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tercapainya jutuan perusahaan dan sebaliknya apa bila disiplin karyawan turun maka akan menghambat perusahaan

dalam mencapai tujuan. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dengan adanya disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas karyawan sehingga diperoleh hasil yang optimal.

Menurut Edy Sutrisno (2015), disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan pada suatu organisasi. Bejo Siswanto (2010) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada 5 (Lima) yaitu:

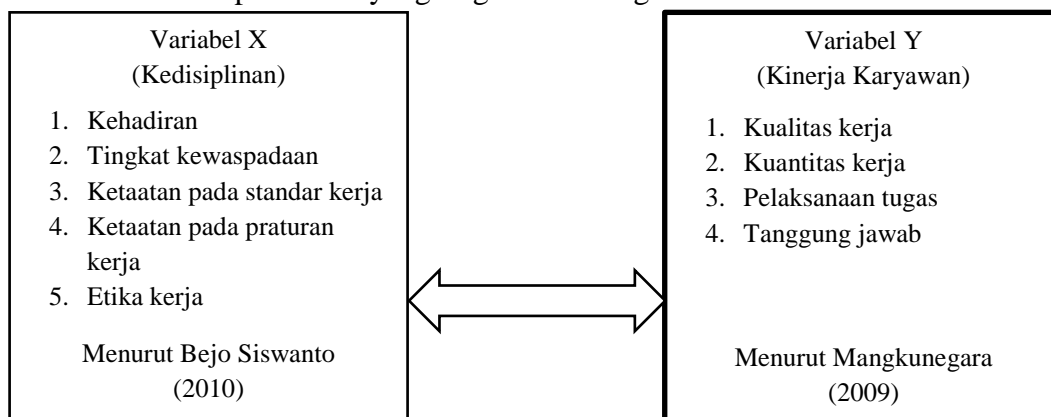
1. Kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

Kinerja karyawan menurut Menurut Mangkunegara (2009), mengemukakan bahwa:

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

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut yang dilakukan Nikmatul Fitri bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan disiplin karyawan dengan kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,523 yang berarti ada hubungan yang cukup kuat.

Setelah diuraikan dalam kerangka pemikiran diatas, uraian tersebut telah membuat konstelasi penelitian yang tergambar sebagai berikut.



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dari penjabaran tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di atas maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga terdapat hubungan yang kuat dan positif antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Chimory Hospitaly Sejahtera.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian verifikatif menggunakan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk meneliti data sampel. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*, yang bertujuan untuk menguji hipotesis.

3.2. Objek, Unit Analisis, Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian, maka objek penelitian merupakan hal yang mendasar pemilihan, pengolahan dan penafsiran yang berkaitan dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian penelitian adalah disiplin indikatornya yaitu, kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada setandar kerja, ketaatan pada aturan kerja, etika kerja. Sedangkan kinerja karyawan indikatornya kualitas ialah kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

3.2.2 Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu, Individu yang dimaksud disini adalah seluruh karyawan PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera dengan jumlah karyawan 100 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini ialah Jl.Raya puncak KM.77, Ds. Leuwimalang kecamatan Cisarua, Bogor, Jawa Barat 16750

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti adalah data kuanlitatif sebagai peninjang data kualitatif

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawan cara berupa uraian / penjelasan mengenai variabel yang diteliti.
2. Data kuanlitatif yaitu data mengenai jumlah , tingkat, perbandingan, dan volume berupa angka-angka.

3.3.2 Sumber Data Peneltian

Sedangkan sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu :

1. Data primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Dalam penelitian data primer diperoleh dari hasil wawancara terdapat pihak manajemen, pengamatan langsung pada PT. Cimory Hospitality Sejahtera dan memberikan kuisisioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan untuk dijawabnya.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data penelitian yang diperoleh penelitian secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, dan data-data yang tersedia.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Oprasionalisasi bebas adalah memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya, hal ini dilakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Ada dua jenis variabel yang digunakan yaitu:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau yang diberi simbol (X), yaitu disiplin.

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variael yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simol (Y) yaitu kinerja.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT.Cimory Hospitality Sejahtera

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Disiplin Kerja (X)	1. Kehadiran	1. Datang tepat waktu 2. Pulang tepat waktu	Ordinal
	2. Tingkat Kewaspadaan	1. Teliti saat bekerja 2. Karyawan selalu berhati-hati dalam menjalankan tugas yang diberikan	Ordinal
	3. Ketaatan Pada Standar Kerja	1. Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab untuk mencapai hasil maksimal 2. Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya	Ordinal
	4. Ketaatan Pada Praturan Kerja	1. Karyawan mengerti praturan perusahaan 2. Karyawan mematuhi praturan perusahaan	Ordinal
	5. Etika kerja	1. Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	1. Hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan 2. Karyawan melakukan pekerjaan dengan keteliti	Ordinal
	2. Kuantitas Kerja	1. Hasil pekerjaan karyawan sesuai target 2. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan	Ordinal
	3. Pelaksanaan Tugas	1. Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan 2. Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepada nya	Ordinal
	4. Tanggung Jawab	1. Karyawan mampu leaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab 2. Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sempel

Metode penarikan sample dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cimory Hospitality Sejahtera yang berjumlah populasi 100 orang.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Husein Umar (2008) jika seluruh responden akan dipilih dalam populasinya, kegiatannya disebut sensus, penyebaran kuisisioner tidak perlu melalui kaidah teknik sampling.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Untuk keperluan pengujian diperlukan langkah-langkah yang akan dimulai dari oprasionalisasi variabel dan teknik pengumpulan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data primer dan sekunder dalam penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Data Primer.

Data Primer adalah data yang didapatkan langsung oleh peneliti dari sumber asli. penelitian ini dilakukan dengan dua metode yaitu.

a. Survey

Yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi objek penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan.

- 1) Wawancara, langsung dengan hrd dan supervisor PT.Cimory Hospitality Sejahtera untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan tujuan penelitian.
- 2) Kuesioner, mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenan dengan masalah yang akan diteliti.
 - a) Skala Pengukuran Menurut Sugiono (2012) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang, atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuisisioner, dalam penelitian ini penulis menggunakan skala Likert (Likert's Summated Ratings). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuisisioner kinerja karyawan diukur menggunakan Skala Likert.
 - b) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosia

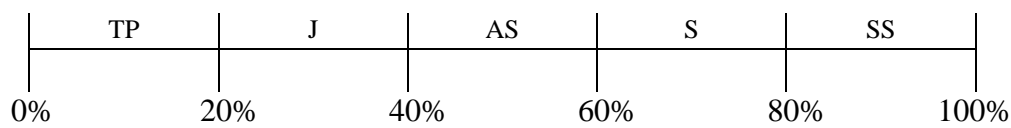
Table 3.2 Keterangan Skala Likert

Keterangan	Bobot
Tidak Pernah (TP)	1
Jarang (J)	2
Agak Sering (AS)	3
Sering (S)	4
Sangat Sering (SS)	5

Sugiono (2012:132)

Total dari nilai jawaban setiap item pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$



Gambar 3.1 Interval Kelas

Tabel 3.3 Skala Likert

Sekala	Kriteria Penilaian
0%-20%	Tidak Pernah
20%-40%	Jarang
40%-60%	Agak Sering
60%-80%	Sering
80%-100%	Sangat Sering

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

b. Observasi

Kegiatan mengumpulkan data melalui penglihatan langsung di PT.Cimory Hospitality Sejahtera sehingga diketahui aspek aspek tertentu dari topik yang diamati dan relevan dengan masalah serta tujuan penelitian.

2. Data sekunder

Dilakukan untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara mempelajari, melihat berbagai literature seperti buku-buku serta data-data yang dapat dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.7. Uji Kualitas Data

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiono (2010) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuisioner Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah alat tersebut valid, valid artinya ketepatan mengukur sebuah variable yang akan diukur. Jika ada

butir pertanyaan kuesioner tidak valid maka pertanyaan kuesioner tersebut dapat diganti atau dibuang.

Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai r_{table} . Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan ditukar oleh kuesioner tersebut. Setiap pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} >$ dari r_{table} , dan apabila tidak valid $r_{hitung} <$ dari r_{table} .

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus *product moment* sebagai berikut:

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

Keterangan :

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

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$ = jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Keputusan pengujian validitas responden dengan menggunakan taraf signifikan sebagai berikut:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $t_{hitung} > t_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid $t_{hitung} < t_{tabel}$

Berikut ini adalah hasil dari pengolahan data kuisoner setelah menggunakan SPSS 23

1. Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel} = 30$ $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.484	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.684	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.604	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.679	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.629	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.578	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.606	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.583	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0.512	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : data primer diolah 2019

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas disiplin kerja menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga pernyataan dari 9 dinyatakan valid atau sah dan bias dilanjutkan untuk penelitian.

2. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r_{hitung}	$r_{tabel=30}$ $\alpha = 5\%$	Keterangan	Kesimpulan
1	0.660	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0.637	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0.723	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0.577	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0.671	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0.365	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0.613	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0.579	0.361	$R_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber data : data primer diolah 2019

Kesimpulan dari tabel diatas diketahui bahwa hasil validitas kinerja karyawan menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga pernyataan dari 8 dinyatakan valid atau sah dan bias dilanjutkan untuk penelitian.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013), Uji reabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apa bila melakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Untuk menguji reabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan rumus Alpha *Cronbach* yaitu

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum v1}{vt} \right]$$

Keterangan:

k = jumlah instrumen pertanyaan

v1 = jumlah varians dari setiap instrumen

v = variasi keseluruhan instrumen

Berikut ini hasil uji validitas dengan program SPSS dengan membandingkan *Correlated Item-Total Correlation* dengan r_{hitung} . Untuk mencari nilai r_{tabel} dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan $df = n-2$, sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,887.

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	59.43	54.668	.407	.888
2	59.47	51.982	.625	.897
3	59.67	53.678	.544	.890
4	59.53	52.395	.623	.897
5	59.47	53.016	.566	.889
6	59.27	53.651	.511	.891
7	59.37	53.068	.539	.890
8	59.17	54.420	.527	.891
9	59.37	54.792	.446	.893
10	59.07	54.616	.524	.891
11	59.30	53.528	.611	.898
12	59.50	51.017	.633	.896
13	59.23	50.530	.661	.895
14	59.20	53.200	.504	.891
15	59.40	51.145	.600	.888
16	59.43	55.013	.250	.894
17	59.20	51.821	.531	.891

Sumber data : Ouput SPSS 2019

Dapat diketahui bahwa dari 17 pertanyaan dinyatakan reliabel, dikarenakan r_{hitung} hasil ouput lebih besar dari pada r_{tabel} .

3.8. Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Edy Sugiyono (2016) analisa deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai mana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi), mengenai suatu data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informative bagi orang yang membacanya. Dalam penelitian ini analisis diperlukan untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden dari kuisioner yang diajukan kepada PT.Cimory Hospitaliti Sejahtera. Total dari nilai jawaban butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang sekala untuk mengetahui tanggapan total responden.

3.8.2 Koefisien Korelasi Rank Spearman

Menurut Husein Umar (2008), korelasi berguna untuk mentukan suatu besaran yang menyatakan bagai mana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Korelasi *rank spearman* digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X dan variabel Y. maka rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *rank spearman* adalah :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan

rs = Koefisien *rank spearman*

n = Ukuran sampel

R = Rangking

di = Selisih dari pasangan rangking ke-i

Dari hasil penghitungan koefisien korelasi (r), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut

jika $r = -1$ artinya korelasinya negative sempurna

$r = 0$ artinya tidak akan korelasi

$r = 1$ artinya korelasi sangat kuat

Skala Likert

Tabel 3.7 Indeks Korelasi Nilai r

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

3.8.3 Koefisien Determinasi (KD)

Menurut Siregar (2013) koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variable atau lebih X (bebas) terhadap variable Y (terikat). Untuk menghitung koefisien determinasi menggunakan rumus berikut:

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

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

r = Nilai Koefisien Korelasi

3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik T, uji statistik T menunjukkan apakah terdapat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, Dimana untuk menentukan t_{hitung} , menggunakan rumus signifikan, berikut rumus yang dipakai :

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

Keterangan:

t : t_{hitung}

r : Koefisien korelasi hasil r hitung

n : Jumlah sampel

Kaidah pengujian

Jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak artinya terhadap hubungan antara variable X dan variable Y

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak ada hubungan

3.9. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Tidak terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan

H_a : Terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

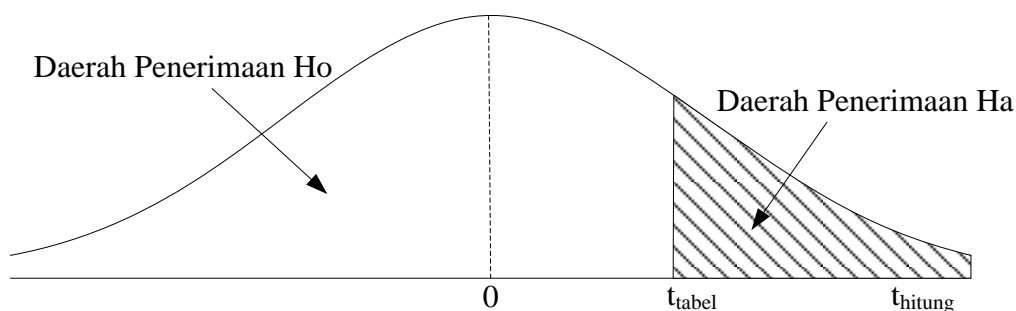
Mencari t-table menggunakan

$\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$)

Kriteria terima atau tolak H_0

Dengan menggunakan satu uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah

1. Terima H_0 tolak H_a jika nilai t_{hitung} nilai t_{tabel} artinya, tidak terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan
2. Tolak H_0 terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar 3.2 Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

Hubungan fungsional antara variable X dengan variable Y. Berdasarkan hasil analisis statistik hubungan diuraikan diatas, diperoleh fungsional antara variable Disiplin (X) dengan Kinerja (Y) Sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + bX$$

\hat{Y} = penduga variable Y

α = Konstanta

b = Koefisien hubungan

X = Variable (X)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT Cimory Hospitaliti Sejahtera

PT. Cisarua Mountain Dairy atau yang biasa dikenal dengan merek dagang Cimory memulainya pada tahun 2004 oleh Bapak Bambang Sutantio. Beliau merupakan lulusan dari salahsatu universitas di Jerman, jurusan Food Technology. PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera sendiridirikan pada tanggal 30 September 2005 dan memulai produksinya pada tanggal 6 Februari 2006. Latar belakang berdirinya Cimory berawal dari cita-cita masa kecil pendirinya untukmeningkatkan asupan gizi masyarakat melalui olahan pangan berbahan dasar susu, sertakeinginan beliau untuk meningkatkan taraf hidup peternak sapi perah di Cisarua yang kala itukesulitan menjual susu segar dikarenakan rendahnya harga susu segar kala itu, dan masih rendahnya minat masyarakat untuk mengonsumsi susu segar.

Harga susu segar yang saat itu masih rendah kurang tidak mendukung kesejahteraan hidup peternak. Terinspirasi dari kondisi tersebut, Bambang Sutantio mendirikan industri pengolahan untuk menampung susu segar yang dihasilkan para peternak dengan nama PT Cimory Hospitaliti Sejahtera atau disingkat dengan Cimory. Di samping itu, pendiri juga menjalin kerja sama dengan Koperasi Produsen Susu (KPS) Giri Tani. Cimory menetapkan standar susu sebagai bahan baku demi menjaga kualitas produk. Inilah yang membuat peternak terpacu untuk menerapkan Good Faming Practices demi memenuhi kriteria industri. Demi meningkatkan kesejahteraan hidup peternak, Cimory berani membayar susu segar dengan harga yang lebih tinggi.

Susu adalah salah satu pangan sumber protein dengan kandungan berbagai nutrisi yang diperlukan oleh tubuh. Cimory berkembang sebagai industri yang fokus terhadap pengolahan susu dengan menerapkan teknologi untuk memberikan nilai tambah pada produk. Sejak awal tahun 2006, Cimory memproduksi susu pasteurisasi dan mengembangkan produk turunan susu seperti yogurt drink, set yogurt, dan keju. Varian rasa yang disajikan Cimory dibuat untuk memenuhi beragam pilihan konsumen.

Untuk perencanaan jangka panjang perusahaan mengharapkan adanya pemberdayaan para peternak sapi perah di daerah sekitar sehingga membuka lapangan pekerjaan dan terbentuknya kemandirian para peternak sapi perah sehingga dapat terus menghasilkan susu sapi segar yang berkualitas. Jadi, dengan terjalinnya kerjasama antar PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera dan para peternak sapi di daerah Cisarua dan sekitarnya, industri susu segar lokal akan terus bertahan dan

berkembang. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan keseluruhan pada saat ini 100 karyawan.

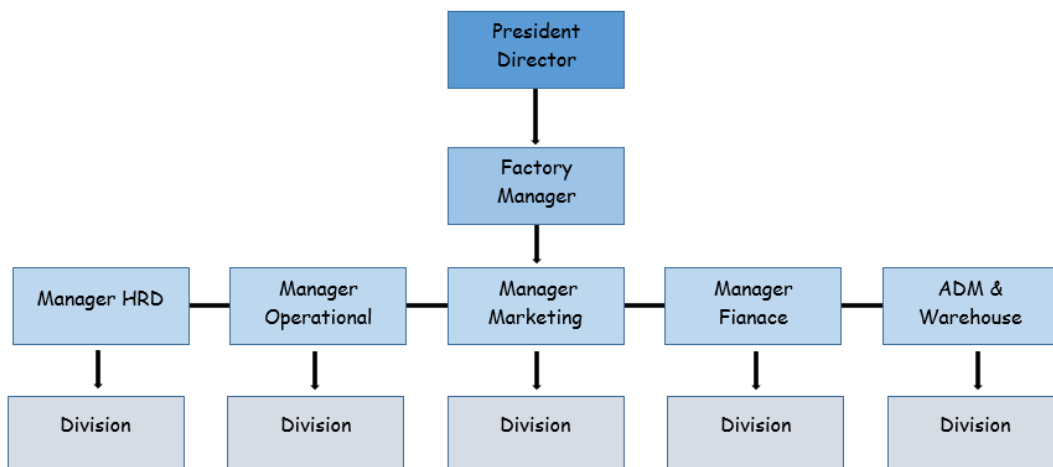
4.1.2. Visi dan Misi

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri, maka visi dan misi PT Cimory Hospitaliti Sejahtera adalah sebagai berikut:

1. Visi PT Cimory Hospitaliti Sejahtera
 - a. Menjadi perusahaan publik yang memproduksi dan mendistribusi makanan dan minuman berbasis protein untuk seluruh masyarakat Indonesia.
 - b. Menjadi industri susu berkualitas di Indonesia baik dari segi mutu hygenis, dan sumber daya manusia.
2. Misi PT Cimory Hospitality Sejahtera
Produk susu dan olahan susu yang berkualitas.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Stuktur Organisasi Pelayanan Setiap organisasi mempunyai stuktur yang berbeda disesuaikan dengan karakteristik masing-masing organisasi tersebut. Dengan adanya stuktur organisasi setiap anggota organisasi akan mengetahui dimana posisinya sehingga mereka dapat melakukan aktivitas sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggungjawab masing-masing. Penyusunan stuktur organisasi harus fleksibel dalam arti memungkinkan adanya penyesuaian-penyesuaian tanpa harus mengadakan perubahan secara total. Stuktur organisasi juga harus dapat menunjukkan garis wewenang dan tanggungjawab secara jelas, dan pemisahan fungsi-fungsi operasionalnya, sehingga memungkinkan tidak terjadinya *overlapping* dari fungsi masing-masing bagian untuk mempelancar tugas-tugas operasional PT Cimory Hospitaliti Sejahtera.



Sumber : PT Cimory Hospitaliti Sejahtera

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Cimory Hospitaliti Sejahtera

Uraian Tugas (*Job Description*) PT Cimory Hospitaliti Sejahtera dijabarkan uraian tugas untuk mengetahui wewenang, tugas pokok, dan tanggung jawab masing-masing jabatan, yaitu sebagai berikut:

1. *President Director*
 - a. Mengkoordinasikan seluruh kegiatan administrasi, pelaksanaan produksi dan penjualannya.
 - b. Melakukan kerjasama sesuai dengan sasaran perusahaan dengan mendayagunakan seluruh sarana & prasarana serta satuan organisasi yang dibentuk untuk menghasilkan tatanan kerja yang berdaya dan berhasil guna yang baik sesuai aturan yang diterapkan.
2. *Manager HRD*
 - a. Mempertahankan struktur kerja dan staff yang ada dengan melakukan proses rekrutmen, wawancara, pemilihan kandidat karyawan yang tepat atau bisa juga dengan melakukan perputara tanggung jawab
 - b. Menyiapkan para karyawan baru sebelum mulai melakukan pekerjaannya, dengan cara memberikan orientasi dan pengarahan awal
 - c. Menyediakan tuntunan yang ditujukan untuk proses pengembangan diri dan seluruh anggota team
 - d. Merencanakan pelaksanaan training yang sesuai dengan hasil evaluasi yang telah dilakukan. Training ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dari para karyawan dalam bidang apapun juga
3. *Manager Operational*
 - a. Mengelola dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan
 - b. Memangkas habis biaya-biaya operasi yang sama sekali tidak menguntungkan perusahaan
 - c. Meneliti teknologi baru dan metode alternatif efisiensi
 - d. Mengawasi produksi barang atau penyediaan jasa
 - e. Mengawasi tata letak operasional , persediaan dan distribusi barang
 - f. Membuat atau merencanakan pengembangan operasi dalam jangka pendek maupun panjang.
4. *Manager Marketing*
 - a. Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan.
 - b. Merencanakan marketing research yaitu dengan mengikuti perkembangan pasar, terutama terhadap produk yang sejenis dari perusahaan pesaing.
 - c. Melakukan perencanaan analisis peluang pasar.
5. *Manager Finance*
 - a. Bekerja sama dengan manajer lainnya untuk merencanakan serta meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan.
 - b. Menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan se-efisien dan se-efektif mungkin dengan menjalin kerja sama dengan manajer lainnya.

- c. Mengambil keputusan penting dalam investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut.
 - d. Menghubungkan perusahaan dengan pasar keuangan, di mana perusahaan dapat memperoleh dana dan surat berharga perusahaan dapat diperdagangkan.
6. *ADM & Warehouse*
- a. CMT bertugas dan bertanggung jawab untuk mengurus berbagai hal berkaitan dengan pihak Outsourcing.
 - b. *Accounting* bertugas untuk mencatat dan melakukan pembukuan transaksi yang terjadi.
 - c. Kasir memiliki tugas dan tanggung jawab untuk membuat laporan penerimaan dan pengeluaran uang harian.
7. *Division*
- a. Menjalankan semua kebijakan dan prosedur baku yang di tetapkan oleh Kantor Pusat.
 - b. Mengelola asset regional untuk menjalankan bisnis secara benar sesuai arah perusahaan.
 - c. Menyepakati target kinerja dengan direksi.
 - d. Beroperasi sebagai badan usaha yang member keuntungan kepada pemilik modal.
 - e. Menciptakan dan Meningkatkan nilai tambah perusahaan bagi pemilik modal, calon penanam modal dan pemangku kepentingan.

4.2. Profil Responden

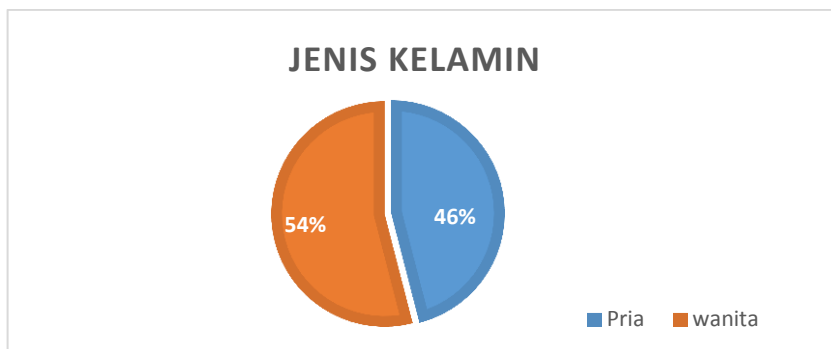
Profil responden yang diteliti terbagi menjadi (3) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, unit/bagian kerja. Berikut hasil data profil responden pada PT Cimory Hospitaliti Sejahtera

4.2.1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Profil Responden Pada PT Cimory Hospitaliti Sejahtera Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pria	46	46
Wanita	54	54
Jumlah	100	100

Sumber: Data Pimer, diolah (2019)



Gambar 4.2 Tingkat Presentas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

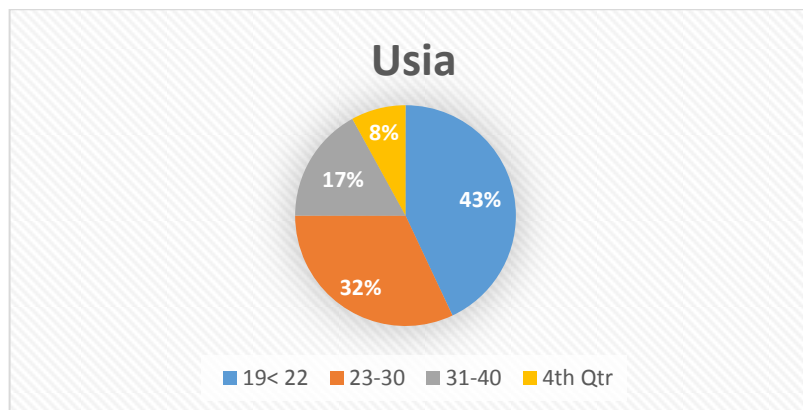
Berdasarkan data tabel dan gambar diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 100 responden. Jumlah tersebut terdiri dari 46 responden pria (46%) dan 54 responden wanita (54%). Berdasarkan proporsi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden wanita dalam penelitian ini lebih banyak dibandingkan responden pria.

4.2.2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Responden Pada PT Cimory Hospitaliti Sejahtetra Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
19< 22	43	43
23- 30	32	32
31-40	17	17
>40	8	8
Jumlah	100	100

Sumber : data primet ,diolah (2019)



Gambar 4.3 Tingkat Presentase Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data tabel dan gambar di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 100 responden. Jumlah tersebut terdiri dari yang berusia ≤ 19 tahun yaitu sebanyak 43 responden (43%), responden yang berusia 23-30 tahun yaitu sebanyak 32 responden (32%), responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 17 orang (17%) dan responden yang berusia ≥ 40 tahun hanya 8 responden (8%). Dapat disimpulkan bahwa jumlah responden paling banyak adalah yang berusia ≤ 19 tahun.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Unit Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/ Sederajat	100	0
D3	0	0
S1	0	0
Pasca Sarjana	0	0
Jumlah	100	100



Gambar 4.4 Tingkat Prsentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

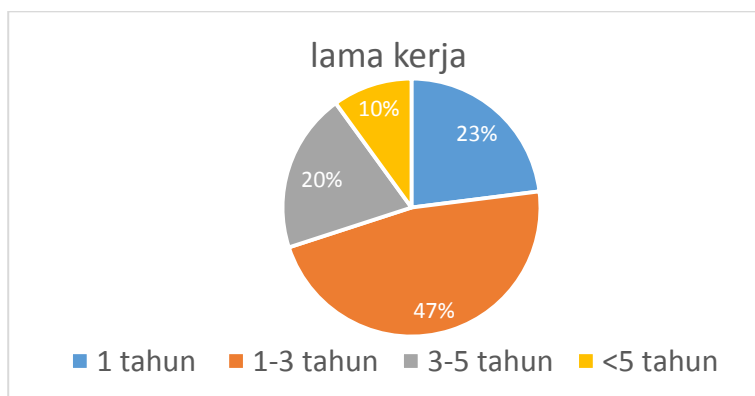
Berdasarkan pada table dan gambar diatas, dari 100 orang responden terdapat 100 karyawan atau (100%) memiliki pendidikan terakhir SMA/ Sederajat. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tinggi tidak terlalu menjadi prioritas untuk menjadi bagian dari PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera. Hal ini didasarkan pada kebutuhan tenaga kerja yang berpengalaman lebih diutamakan dari pada tingkat pendidikan.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik responden menurut lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah responden	Persentase (%)
1 tahun	23	23
1-3 tahun	47	47
3-5 tahun	20	20
<5 tahun	10	10
Jumlah	100	100

Sumber : Data primer kuesioner



Gambar 4.5 Tingkat Prsentase Responden Berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan data tabel dan gambar diatas dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja terbanyak 1-3 tahun yakni sebanyak 47 orang atau sebesar (47%) dan masa kerja paling terendah <5 tahun yakni sebanyak 10 orang atau sebesar (10%).

4.3 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini, peneliti mengambil sensus sebanyak 100 orang karyawan yang diperoleh angkanya berdasarkan tabel Isaac Michael untuk dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu. Ukuran validitas akan menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dengan menggunakan r tabel 0,361 dengan tingkat signifikan 5 %. Maka didapatkan uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas

Variabel	No item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin karyawan X	1	0.484	0.361	Valid
	2	0.684	0.361	Valid
	3	0.604	0.361	Valid
	4	0.679	0.361	Valid
	5	0.629	0.361	Valid
	6	0.578	0.361	Valid
	7	0.606	0.361	Valid
	8	0.583	0.361	Valid
	9	0.512	0.361	Valid
Kinerja Karyawan Y	10	0.660	0.361	Valid
	11	0.637	0.361	Valid
	12	0.723	0.361	Valid
	13	0.577	0.361	Valid
	14	0.671	0.361	Valid
	15	0.365	0.361	Valid
	16	0.613	0.361	Valid
	17	0,579	0.361	Valid

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan hasil tabel uji validitas disiplin dan kinerja karyawan diatas dengan kriteria r_{tabel} 0,361 dari 17 pernyataan disiplin dan kinerja dinyatakan valid atau sah bias a dilanjutkan untuk penelitian

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan benar jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Nunnaly, dalam Ghozali, 2011). Berikut hasil uji reliabilitas yang didapatkan berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS.

Tabel 4.6 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	0.0
	Total	30	100.0

Tabel 4.7 Reliabilitas Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	17

Sumber: output SPSS 23

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	No. Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0.888	0,887	Reliabel
	2	0.897	0,887	Reliabel
	3	0.890	0,887	Reliabel
	4	0.897	0,887	Reliabel
	5	0.889	0,887	Reliabel
	6	0.891	0,887	Reliabel
	7	0.890	0,887	Reliabel
	8	0.891	0,887	Reliabel
	9	0.893	0,887	Reliabel
	10	0.898	0,887	Reliabel
Kinerja Karyawan	11	0.896	0,887	Reliabel
	12	0.895	0,887	Reliabel
	13	0.891	0,887	Reliabel
	14	0.888	0,887	Reliabel
	15	0.894	0,887	Reliabel
	16	0.891	0,887	Reliabel
	17	0.891	0,887	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2019

Berdasarkan hasil tabel diatas uji reliabel disiplin dan kinerja karyawan diatas dengan kriteria r_{tabel} 0,887 dari 17 pernyataan disiplin dan kinerja dinyatakan reliabel atau sah bias dilanjutkan untuk penelitian

4.4 Hasil Penelitian

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari Kinerja Karyawan pada PT Cimory Hositaliti Sejahtera Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah lebih lanjut dengan menggunakan SPSS.

4.4.1 Disiplin Kerja

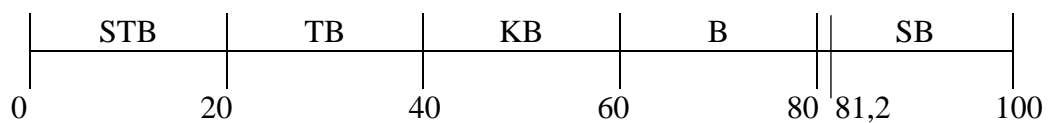
Disiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai Disiplin kerja pada PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui table

Tabel 4.9 Datang tepat waktu

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentas %	Skor
Tidak pernah	1			
Jarang	2	1	1	2
Agak sering	3	18	18	54
Sering	4	55	55	220
Sangat sering	5	26	26	130
Total		100	100	406
Tata-rata		4.06 %		

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{406}{5 \times 100} \times 100\% = 81,2\%$$

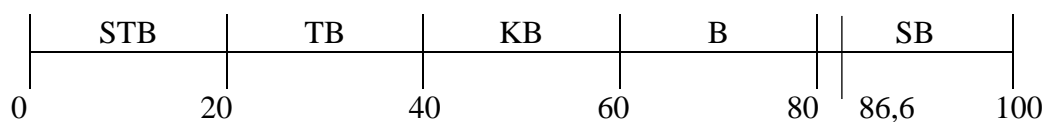


Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai datang tepat waktu 81,2% sangat baik.

Tabel 4.10 Pulang tepat waktu

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase %	Sekor
Tidak pernah	1			
Jarang	2	2	2	4
Agak sering	3	11	18	54
Sering	4	60	60	240
Sangat sering	5	27	27	135
Total		100	100	433
Rata-rata		4,33%		

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{433}{5 \times 100} \times 100\% = 86,6\%$$

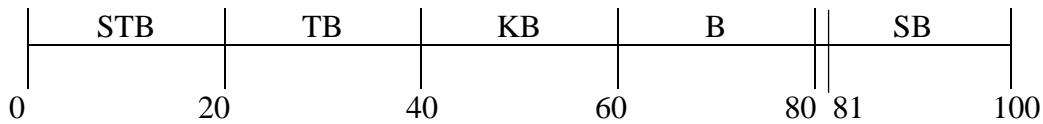


Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai pulang tepat waktu dengan hasil 86,6% sangat baik.

Tabel 4.11 Teliti saat bekerja

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase %	Skor
Tidak pernah	1			
Jarang	2	2	2	4
Agak sering	3	16	16	48
Sering	4	57	57	228
Sangat sering	5	25	25	125
Total		100	100	405
Rata-rata		4.05%		

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{405}{5 \times 100} \times 100\% = 81\%$$

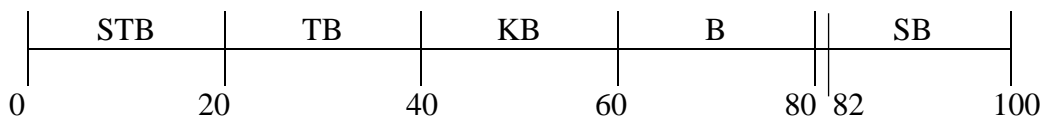


Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai teliti saat bekerja dengan hasil 81% sangat baik.

Tabel 4.12 Karyawan selalu hati-hati dalam menjalankan tugas yang diberikan

	Bobot	Percent %	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak pernah	1			
Jarang	2	1	1	2
Agak sering	3	20	20	60
Sering	4	47	47	188
Sangat sering	5	32	32	160
Total		100	100	410
Rata-rata			4,10%	

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{410}{5 \times 100} \times 100\% = 82\%$$

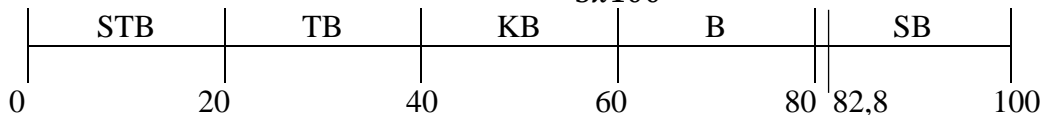


Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai dengan karyawan selalu hati -hati dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan hasil 82% sangat baik.

Tabel 4.13 Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab untuk mencapai hasil maksimal

Penilaian	Bobot	Jumlah	Percentase %	Skor
Tidak pernah	1			
Jarang	2			
Agak sering	3	14	14	42
Sering	4	58	58	232
Sangat sering	5	28	28	140
Total		100	100	414
Rata-rata			4,14%	

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{414}{5 \times 100} \times 100\% = 82,8\%$$

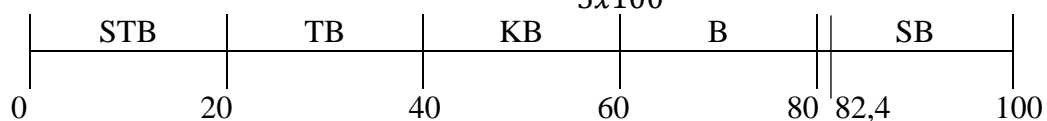


Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai dengan karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab untuk mencapai hasil maksimal 82,8% sangat baik

Tabel 4.14 Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase %	Skor
Tidak pernah	1			
Jarang	2	2	2	4
Agak sering	3	13	13	39
Sering	4	56	56	224
Sangat sering	5	29	29	145
Total		100	100	412
Rata-rata			412%	

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{412}{5 \times 100} \times 100\% = 82,4\%$$

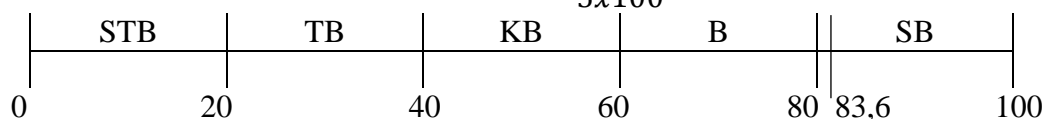


Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai dengan karyawan memeriksa kembali pekerjaannya 82,4% sangat baik

Tabel 4.15 Karyawan mengerti praturan perusahaan

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase %	Skor
Tidak pernah	1			
Jarang	2	1	1	2
Agak sering	3	14	14	42
Sering	4	51	51	204
Sangat sering	5	34	34	170
Total		100	100	418
Rata-rata			4,18%	

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{418}{5 \times 100} \times 100\% = 83,6\%$$

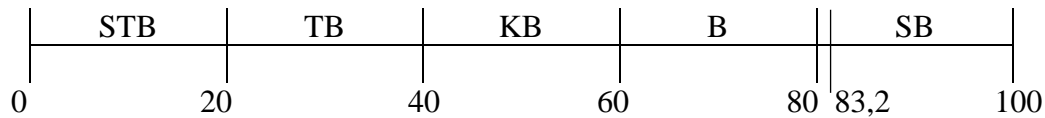


Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai dengan karyawan mengerti praturan perusahaan 83,6% sangat baik

Tabel 4.16 Karyawan mengetahui praturan perusahaan

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase%	Skor
Tidak pernah	1			
Jarang	2			
Agak sering	3	14	14	42
Sering	4	56	56	224
Sangat sering	5	30	30	150
Total		100	100	416
Rata-rata			4,16%	

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{416}{5 \times 100} \times 100\% = 83,2$$

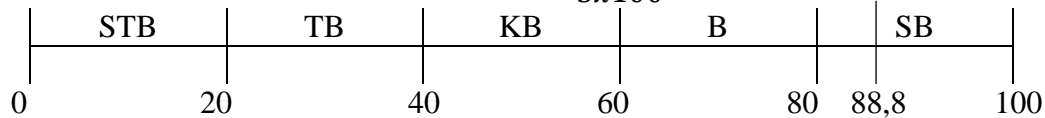


Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai dengan karyawan mengetahui praturan perusahaan 83,2% sangat baik.

Tabel 4.17 Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase%	Skor
Tidak pernah	1			
Jarang	2	1	1	28
Agak sering	3	14	14	42
Sering	4	51	51	204
Sangat sering	5	34	34	170
Total		100	100	444
Rata-rata			4,44%	

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{444}{5 \times 100} \times 100\% = 88,2\%$$



Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai dengan karyawan tidak pernah menunda pekerjaan 88,8% sangat baik.

Tabel 4.18 Analisis hasil distribusi frekuensi disiplin kerja

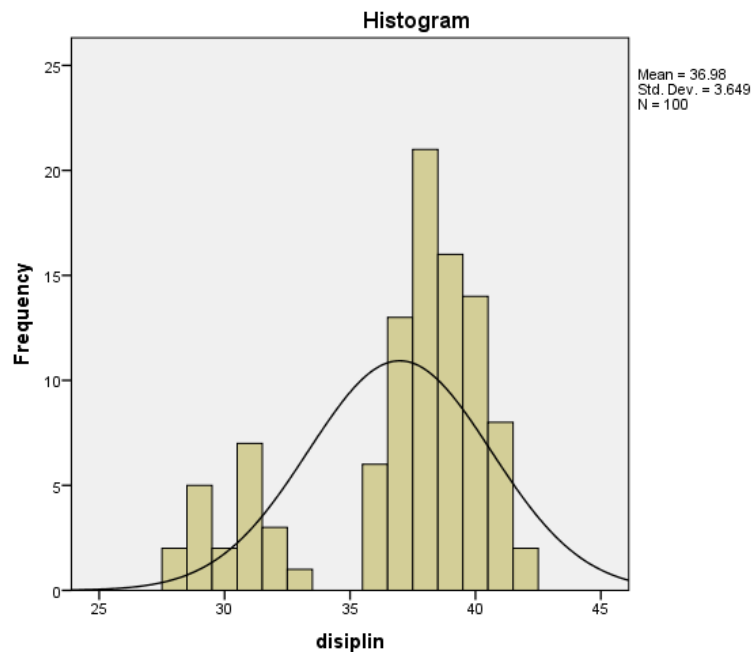
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		36,98
Std. Error of Mean		,365
Median		38,00
Std. Deviation		3,649
Variance		13,313
Skewness		-1,123
Std. Error of Skewness		,241
Kurtosis		,171
Std. Error of Kurtosis		,478
Range		14
Minimum		28
Maximum		42
Sum		3698

Hasil tersebut menunjukan bahwa rata-rata secara empirik kesimpulan berdasarkan pernyataan yang terjawab rata-ratanya adalah sebesar 36.98. sedangkan bila dibandingkan dengan nilai tengah median empiric sebesar 100, maka rata-rata empiric 36.98 adalah relatif sama peroleh pencarian menjawab pernyataan tentang disiplin.

Tabel 4.19 Distribusi Frekuensi disiplin karyawan

NILAI	F	F%	F Kum <	F Kum >	X	X.F
25-30	9	9%	9	100	27.5	247.5
31-35	11	11%	20	91	33	363
36-40	64	64%	84	80	38	2432
41-45	10	10%	94	16	43	430
46-50	6	6%	100	6	48	288
Total	100	100%			189.5	3747

Sumber data : data primer diolah, 2019



Gambar 4.6 Histogram Disiplin Kerja

Untuk mengetahui disiplin kerja pada PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera Perbandingan untuk mengetahui hasil perhitungan data dari hasil rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Sekor teoritis: } x = \frac{1(9)+5(9)}{2} = 27$$

Maka skor empiric sebesar 36.98 sementara sekor teoritis 27, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel disiplin kerja (x) yaitu (36.98 > 27) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin dapat dikatakan tidak baik

Tabel. 4.20 Skor total jawaban responden indikator disiplin kerja

Pernyataan	Ukuran	Skor Skala
1. Kehadiran	3. Datang tepat waktu	81,2
	4. Pulang tepat waktu	86,6
Rata-rata		83,9
2. Tingkat Kewaspadaan	3. Teliti saat bekerja	81
	4. Karyawan selalu berhati-hati dalam menjalankan tugas yang diberikan	82
Rata-rata		81,5

Pernyataan	Ukuran	Skor Skala
3. Ketaatan Pada Standar Kerja	3. Karyawan berusaha menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab untuk mencapai hasil maksimal	82,8
	4. Karyawan memeriksa kembali pekerjaannya	82,4
Rata-rata		82,6
4. Ketaatan Pada Praturan Kerja	3. Karyawan mengerti praturan perusahaan	83,6
	4. Karyawan mematuhi praturan perusahaan	83,2
Rata-rata		83,4
5. Etika kerja	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan	88,2
Rata-rata		88,2

Data dari 4 indikator variabel (x) siplinkerja diatas, setelah dihitung nilai sekor rata-rata dan nilai rata-ratanya terdapat sekor terbesar terdapat pada indikator etika kerja dengan total skor rata-rata 88,2 dengan nilai rata-rata 88,2 dan sedangkan terendah terdapat pada indikator tingkat kewaspadaan yang dihasilkan dengan total skor rata-rata 163 dan nilai rata-rata 81,5

4.4.2 Kinerja Karyawan

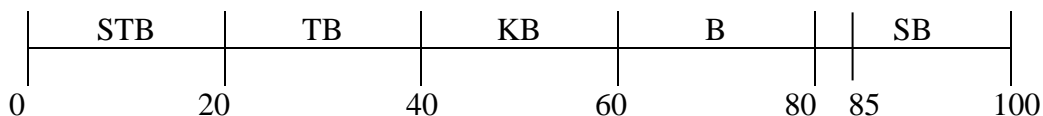
Kinerja (pretasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai kinerja karyawan PT Cimory Hospitaliti Sejahtera yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel.

Tabel 4.21 Hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase %	Skor
Tidak pernah	1			
Jarang	2			
Agak sering	3	15	15	45
Sering	4	45	45	180
Sangat sering	5	40	40	200
Total		100	100	425
Rata-rata			4,25	

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{425}{5 \times 100} \times 100\% = 85\%$$

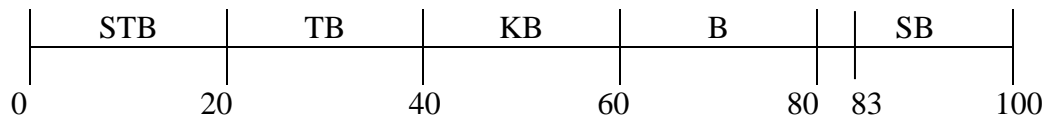


Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai dengan hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan 85% sangat baik.

Tabel 4.22 Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase%	Skor
Tidak pernah	1			
Jarang	2	5	5	10
Agak sering	3	25	25	75
Sering	4	20	20	80
Sangat sering	5	50	50	250
Total		100	100	415
Rata-rata	4,15			

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{415}{5 \times 100} \times 100\% = 83\%$$



Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai dengan karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti 83% sangat baik.

Tabel 4.23 Hasil pekerjaan karyawan sesuai target

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase%	Skor
Tidak pernah	1			
Jarang	2	3	3	6
Agak sering	3	13	13	39
Sering	4	30	30	120
Sangat sering	5	54	54	270
Total		100	100	435
Skor rata-rat	4,35			

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{435}{5 \times 100} \times 100\% = 87\%$$

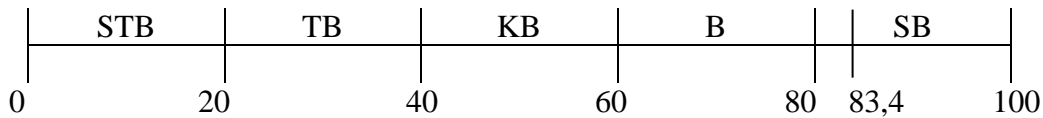


Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai dengan pekerjaan karyawan sesuai target 87% sangat baik

Tabel 4.24 Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase %	Skor
Tidak pernah	1			
Jarang	2	2	2	4
Agak sering	3	18	18	53
Sering	4	40	40	160
Sangat sering	5	40	40	200
Total		100	100	417
Skror rata-rat	4,17			

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{417}{5 \times 100} \times 100\% = 83,4\%$$

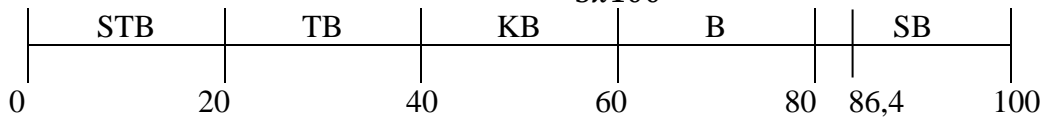


Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai dengan karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan 83,4% sangat baik

Tabel 4.25 Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang diterapkan

Penilaian	Sekor	Jumlah	Persentase%	Skor
Tidak pernah	1			
Jarang	2	2	2	4
Agak sering	3	16	16	48
Sering	4	30	30	120
Sangat sering	5	52	52	260
Total		100	100	432
Skor rata-rat	2,32			

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{432}{5 \times 100} \times 100\% = 86,4\%$$

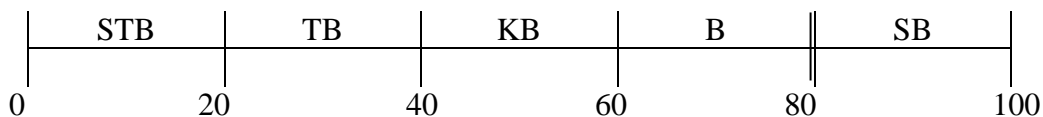


Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai dengan karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang diterapkan 86,4% sangat baik.

Tabel 4.26 Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

Penilaian	sekor	Jumlah	Persentase%	Skor
Tidak pernah	1			
Jarang	2	10	10	20
Agak sering	3	16	16	48
Sering	4	38	38	152
Sangat sering	5	36	36	180
Total		100	100	400
Skor rata-rat	400			

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{400}{5 \times 100} \times 100\% = 80\%$$

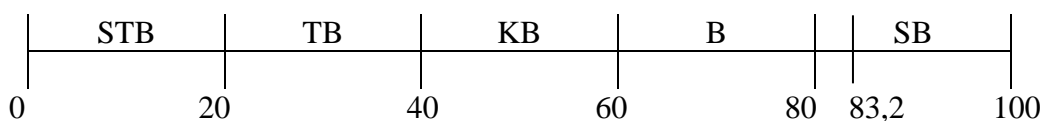


Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai dengan karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya 80% sangat baik.

Tabel 4.27 Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase	Skor
Tidak pernah	1			
Jarang	2	8	8	16
Agak sering	3	13	13	39
Sering	4	34	34	136
Sangat sering	5	45	45	225
Total		100	100	416
Skor rata-rat	4,16			

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{416}{5 \times 100} \times 100\% = 83,2\%$$



Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai dengan karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab 83,2% sangat baik

Tabel 4.28 Karyawan memeriksa kembali pekerjaanya

Penilaian	Bobot	Jumlah	Persentase %	Skor
Tidak pernah	1			
Jarang	2			
Agak sering	3	8	8	24
Sering	4	48	48	192
Sangat sering	5	44	44	220
Total		100	100	436
Skor rata-rata	436			

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{436}{5 \times 100} \times 100\% = 87,2$$

Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa responden menilai mengenai dengan karyawan memeriksa kembali pekerjaanya 83,2% sangat baik.

Tabel 4.29 Analisis hasil distribusi frekuensi kinerja karyawan

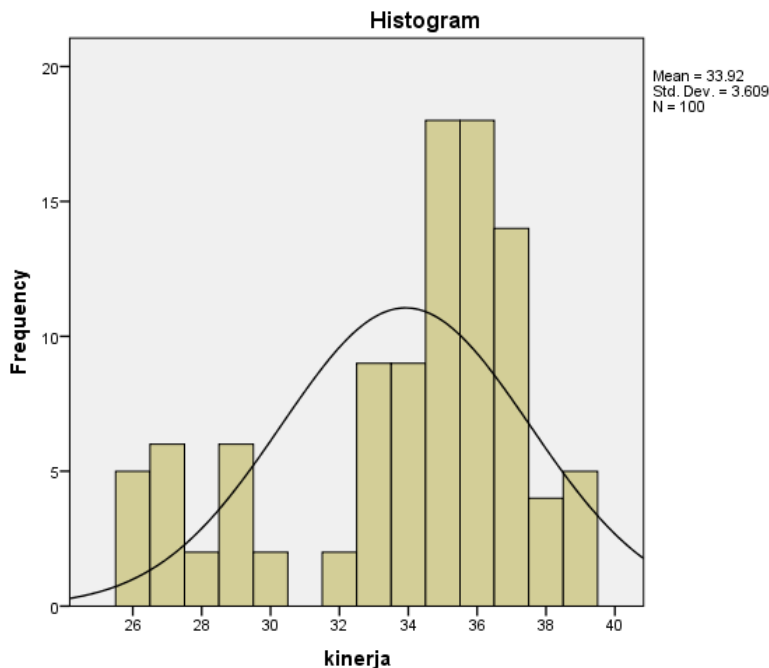
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		33,92
Std. Error of Mean		,361
Median		35,00
Std. Deviation		3,609
Variance		13,024
Skewness		-,926
Std. Error of Skewness		,241
Kurtosis		-,185
Std. Error of Kurtosis		,478
Range		13
Minimum		26
Maximum		39
Sum		3392

Hasil tersebut menunjukan bahwa rata-rata secara empirik kesimpulan berdasarkan pernyataan yang terjawab rata-ratanya adalah sebesar 33.92. sedangkan apa bila dibandingkan dengan nilai tengah median empiric sebesar 100, maka rata-rata empiric 33.92 adalah relatif sama peroleh pencarian menjawab pernyataan tentang disiplin.

Tabel 4.30 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

NILAI	F	F%	F Kum <	F Kum >	X	X.F
25-30	22	22%	22	70	28.5	627
31-35	38	38%	60	48	33	1254
36-40	40	40%	70	10	38	1520
41-45	0	0%	0	0	43	0
46-50	0	0%	0	0	48	0
Total	100	100%			189.5	3401

Sumber data: data primer diolah, 2019



Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Cimory hospitality sejahtera maka untuk mengetahui hasil perhitungan data dari hasil rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut:

$$\text{Sekor teoritis: } x = \frac{1(8) + 5(8)}{2} = 24$$

Maka skor empiric sebesar 36.98 sementara sekor teoritis 24, dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel disiplin kerja (x) yaitu ($33.92 > 24$) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin dapat dikatakan tidak baik

Tabel .4.31 skor total jawaban responden terhadap indikator variabel kinerja

Kinerja karyawan		
Pernyataan	Ukuran	Skor rata-rata
1. Kualitas Kerja	3. Hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	85
	4. Karyawan melakukan pekerjaan dengan keteliti	83
Rata-rata		84
2. Kuantitas Kerja	3. Hasil pekerjaan karyawan sesuai target	87
	4. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan	83,4
Rata-rata		85,2
3. Pelaksanaan Tugas	3. Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan	86,4
	4. Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepada nya	80
Rata-rata		83,2
4. Tanggung Jawab	3. Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	83,2
	4. Karyawan memeriksa kembali pekerjaanya	87,2
Rata-rata		85

Data dari 4 indikator variabel (Y) kinerja diatas, setelah dihitung nilai sekor rata-rata dan nilai rata-ratanya terdapat sekor terbesar terdapat pada indikator kualitas kerja dengantotalskor rata-rata 170,4 dengan nilai rata-rata 85,2 dan sedangkan terendah terdapat pada indikator pelaksanaan tugas yang dihasilkan dengan total skor rata-rata 166 dan nilai rata-rata 83,2

4.4.3 Metode Analisis

4.4.3.1 Analisis Koefisien Korelasi

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT .Cimory hospitality Sejahtera dengan menggunakan uji korelasi *Rank Spearman* dengan jumlah responden sebanyak 100 orang.

Tabel 4.32 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

			Disiplin	Kinerja
Spearman's rho	disiplin	Correlation Coefficient	,459**	
		Sig. (2-tailed)	,000	100
		N	100	
	kinerja	Correlation Coefficient		,459**
		Sig. (2-tailed)	100	,000
		N		100

Sumber; Data primer Diolah 2019

Interprestasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui besarnya *Rank Spearman* adalah $r = 0.459$. Artinya, Disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang **sedang**

Tabel 4.33 Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199		Sangat Rendah
0.20 – 0.399		Rendah
0.40 – 0.599	0,459	Sedang
0.60 – 0.799		Kuat
0.80 – 1.000		Sangat Kuat

Sumber Husein umar 2008

4.4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan Rank Spearman adalah diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0.459$ Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100 \% \\ &= (0.459)^2 \times 100 \% \\ &= 21,06\% \end{aligned}$$

4.4.3.3 Hubungan Fungsional Antara Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Tabel 4.34 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.828	2.250		2.145	.034
Disiplin	.787	.061	.795	12.991	.000

Sumber: output SPSS 23

Dari hasil perhitungan spss diperoleh nilai a sebesar 4.828 dan nilai b sebesar 0.787 dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4.828 + 0.787 X$$

Dimana:

\hat{Y} = variabel dependent yang diprediksi

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel independen

Nilai a dan nilai b dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a = 4.828 artinya merupakan nilai variabel Y taksiran pada variabel X sama dengan nol.

Nilai n b = 0,787 artinya merupakan koefisien korelasi yang menunjukkan bahwa hubungan variabel X dan variabel Y adalah positif 0,787.

4.4.3.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

- Hipotesis stasistik
 $H_0 : \rho \leq 0$, yaitu tidak ada hubungan nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
 $H_a : \rho > 0$ yaitu terdapat hubungan yang nyata dan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
- Menentukan t_{hitung} , mencari t_{hitung} menggunakan rumus sebagai berikut

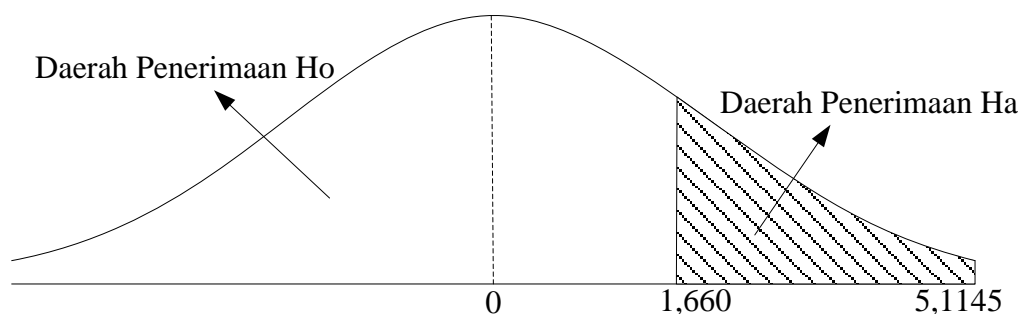
$$t_{hitung} = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,459 \sqrt{100-2}}{\sqrt{1-(0,459)^2}}$$

$$= \frac{4,5438}{0,8884}$$

$$= 5,1145$$

- Mentukan t_{tabel}
 Nilai tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05\%$ $df = n-2$ atau $100-2 = 100$ maka dapat diperoleh t tabel 1,660.
- Kurva



Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis

- Hasil uji kurva
 Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,1145 > 1,660$) maka H_a diterima H_0 ditolak, jadi dapat dijabarkan terdapat hubungan yang cukup kuat antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera

4.4.3.5 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; 1. Bagaimana disiplin kerja di PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera dan bagaimana dengan kinerja karyawan di PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera, 2. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Cimory

Hospitaliti Sejahtera berikut penjelasan masing-masing hasil penelitian sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif Disiplin Kerja PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera

Hasil uji statistic deskriptif diperoleh total sekor rata-rata terendah pada variable X sebesar = 81,5 yang mengacu pada indicator tingkat kewaspadaan yang disebabkan kurangnya ketelitian dan kewaspadaan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. hal ini disebabkan beban kerja yang diberikan oleh atasan pada karyawan melebihi batas waktu kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan cenderung menyelesaikan tugasnya dengan terburu-buru, faktor lainnya adalah karakter dari karyawan itu sendiri yang tidak melaksanakan tugas kerjanya dengan sepenuh hati.

Hal tersebut beresiko tidak melaksanakannya mekanisme kerja yang diharapkan perusahaan sehingga akan memberikan dampak buruk. tentu hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan yang pada akhirnya akan mendapatkan penilaian buruk atau tidak memuaskan dari konsumen/ perusahaan.

2. Analisis deskriptif Kinerja Karyawan PT. Cimory Hospitalitiy Sejahtera

Hasil uji statistik deskriptif diperoleh total skor rata-rata terendah pada variable Y sebesar = 83,2 yang mengacu pada indikator pelaksanaan tugas hal ini disebabkan kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diterapkan dan dibebankan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya beban kerja yang diberikan oleh atasan melebihi batas waktu yang ditentukan dan faktor lain disebabkan oleh beban kerja yang diberikan kepada karyawan diluar kemampuan atau keahlian karyawan tersebut sehingga tugas pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan maksimal. Hal tersebut berisiko menurunnya norma yang diberikan karyawan kepada perusahaan sehingga akan memberikan dampak yang tidak maksimal dalam mekanisme pekerjaan.

3. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PT. Cimory Hospitalitiy Sejahtera.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan diatas hasil uji persamaan regresi linier dapat diartikan bahwa nilai a dan nilai b dalam persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut, dari analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 4,828. nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin (X) berarti nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai 4,828. Sedangkan nilai dari yaitu sebesar 0,787 satuan, selain itu tanda positif (+) yang berarti adanya hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hasil uji statistic *rank sepearman* memiliki perbandingan yang erat yaitu memberikan gambaran bahwa disiplin kerja ,mempunyai hubungan yang positif yang sama besar terhadap kinerja karyawan ,dapat disimpulkan dilihat dari hasil kuesioner bahwa variable disiplin kerja berhubungan dengan kinerja karyawan berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya analisis data dan pengujian hipotesis diketahui kedua variable yaitu disiplinkerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang sedang. Hal ini dibuktikan dengan $r = 0,495$ dengan signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ artinya ,disiplin kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan sedang.

Dari hasil perhitungan yang dilakukan berdasarkan koefisien determinasi (R^2 atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan ' R^2 ' yang bermakna sebagai sumbangan hubungan yang diberikan variable dependen y atau dengan kata lain ,nilai koefisien determinasi atau R^2 iniberguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi hubungan variabel X secara simultan terhadap variabel Y persaratan yang harus terpenuhi agai kita dapat memakai nilai koefisien derteminasi adalah hasil uji dalam analisis koefisien korelasi. dari hasil perhitungan terbukti bahwa terdapat hubungan antara disiplin dan kinerja pada PT.Cimory Hospitaliti Sejahtera maka untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel X dengan variabel y dengan menggunakan KD R^2 yang dinyatakan dalam persentasehasilnya sebagai $= 21,06 \%$ dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan variabel X terhadap variabel Y sebagai $21,06 \%$ sedangkan dengan $78,94 \%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar disiplin kerja .

Penelitian ini didapatkan mendukung dengan pernyataan yang dilakukan oleh peneliti Nikmatul fitri bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan disiplin karyawan dengan kinerja dengan koefisien korelasi sebesar $0,523$ yang berarti ada hubungan yang sedang dan sesuai dengan penelitian yang penulis lakukan

4.4.3.6 Interpretasi hasil penelitian

1. Interpretasi terlemah variabel kinerja (X)

Hasil analisis deskriptif terlemah pada variabel X (disiplin) adalah indicator tingkat kewaspadaan dengan nilai sebesar $= 81,5$ yang disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya beban kerja yang diberikan oleh atasan pada karyawan melebihi batas waktu kerja yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan cenderung menyelesaikan tugasnya dengan terburu-buru, faktor lainnya adalah karakter dari karyawan itu sendiri yang tidak melaksanakan tugas kerjanya dengan sepenuh hati.

Hal tersebut beresiko tidak melaksanakanya mekanisme kerja yang diharapkan perusahaan sehingga akan memberikan dampak buruk. tentu hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan yang pada akhirnya akan mendapatkan penilaian buruk atau tidak memuaskan dari konsumen/ perusahaan.

Disiplin kerja pada PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera dengan pernyataan tingkat kewaspadaan bahwa karyawan kurang baik. Perusahaan harus terus meningkatkan disiplin kerja kepada karyawan agar dapat memaksimalkan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan demi terciptanya misi dan visi tercapai, selain itu perusahaan melakukan peninjauan kembali saat melakukan perubahan kebijakan agar karyawan tidak terlalu dibebankan agar menghasilkan kerja secara optimal.

2. Interpretasi terlemah variabel kinerja (X)

Hasil analisis deskriptif terlemah pada variabel Y (kinerja) adalah indikator pelaksanaan tugas dengan nilai sebesar = 83,2 mengacu pada indikator pelaksanaan tugas hal ini disebabkan kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diterapkan dan dibebankan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya beban kerja yang diberikan oleh atasan melebihi batas waktu yang ditentukan dan faktor lain disebabkan oleh beban kerja yang diberikan kepada karyawan diluar kemampuan atau keahlian karyawan tersebut sehingga tugas pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan maksimal. Hal tersebut berisiko menurunnya norma yang diberikan karyawan kepada perusahaan sehingga akan memberikan dampak yang tidak maksimal dalam mekanisme pekerjaan.

Kinerja karyawan pada PT. Cimory Hospitality Sejahtera dengan pernyataan melaksanakan tugas bahwa karyawan kurang baik. Karyawan harus mampu melaksanakan tugas sesuai yang ditetapkan dan dibebankan kepadanya agar keinginan perusahaan bisa tercapai. Selain itu perusahaan harus mampu tidak terlalu membebankan karyawan dalam ketepatan waktu serta lebih memperhatikan karyawan agar menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat Kedisiplinan serta kinerja karyawan dan hubungan antara Kedisiplinan dengan kinerja karyawan pada PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera. Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah diuraikan pada bab hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin karyawan setelah dihitung nilai skor rata-rata dan nilai rata-ratanya terdapat skor terbesar terdapat pada indikator etika kerja dengan total skor rata-rata 88,2 dengan nilai rata-rata 88,2 dan sedangkan terendah terdapat pada indikator tingkat kewaspadaan yang dihasilkan dengan total skor rata-rata 163 dan nilai rata-rata 81,5
2. Kinerja karyawan setelah dihitung nilai skor rata-rata dan nilai rata-ratanya terdapat skor terbesar terdapat pada indikator kualitas kerja dengan total skor rata-rata 170,4 dengan nilai rata-rata 85,2 dan sedangkan terendah terdapat pada indikator pelaksanaan tugas yang dihasilkan dengan total skor rata-rata 166 dan nilai rata-rata 83,2
3. Hasil analisa untuk mengukur hubungan antara di Siplin Karyawan dengan Kinerja Karyawan di PT. Cimory sebagai berikut :
 - a. Hasil koefisien korelasi antara di Siplin Karyawan dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,459 menunjukkan bahwa kedua variabel itu mempunyai hubungan yang sedang
 - b. Hasil dari koefisien determinasi menunjukkan bahwa Kinerja karyawan memiliki kontribusi sebesar 21,06% oleh variabel Kedisiplinan, dan sebesar 78,94% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti
 - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menyatakan bahwa t hitung (5,1145) > t tabel (1,660). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin dengan kinerja Karyawan.
 - d. Hubungan fungsional antara variabel X (disiplin kerja) dengan Y (kinerja karyawan) adalah $Y = 4.828 + 0.787X$ artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel X akan menyebabkan kenaikan 0,787 satuan pada variabel Y

5.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan beserta kesimpulan, maka terdapat beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan penulis bagi PT. Cimory, di antaranya sebagai berikut:

1. Disiplin kerja pada PT. Cimory Hospitaliti Sejahtera dengan pernyataan tingkat kewaspadaan bahwa karyawan kurang baik. Perusahaan harus terus meningkatkan disiplin kerja kepada karyawan agar dapat memaksimalkan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan demi terciptanya misi dan visi tercapai, selain itu perusahaan melakukan peninjauan kembali saat melakukan perubahan kebijakan agar karyawan tidak terlalu dibebankan agar menghasilkan kerja secara optimal.
2. Kinerja karyawan pada PT. Cimory Hospitality Sejahtera dengan pernyataan melaksanakan tugas bahwa karyawan kurang baik. Karyawan harus mampu melaksanakan tugas sesuai yang ditetapkan dan dibebankan kepadanya agar keinginan perusahaan bisa tercapai. Selain itu perusahaan harus mampu tidak terlalu membebankan karyawan dalam ketepatan waktu serta lebih memperhatikan karyawan agar menghasilkan kinerja yang diinginkan perusahaan.
3. Saran untuk perusahaan PT.Cimory Hospitality Sejahtera agar memperhatikan kedua variabel yang menjadi penelitian ini yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan, oleh karena itu, PT. Cimory Hospitality Sejahtera disarankan untuk mengarahkan karyawannya agar lebih meningkatkan cara menyampaikan informasi yang baik kepada karyawan dan memberikan perhatian yang tulus, selain itu perusahaan bisa memberikan berupa intensif atau bonus namun dengan syarat praturan yang telah diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. (2012). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- _____. (2013). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Bejo Siswanto. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Dewi Hanggraeni. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FEUI.
- Edy Sutrisno, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group
- _____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana
- _____. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama* Jakarta Kencana.
- _____. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada MediaGroup
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Eko Widodo, Suparno. (2015). "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith (2011). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Hasibuan, Malayu. (2012). "*Manajemen Sumber Daya manusia*". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2013). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Husaen Umar, (2008), *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, cetakan ketiga Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Nawawi, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada*. University Press, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. (2015). *Organizational Behavior. 9th Edition*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Singodimedjo, (2009), *Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja*. Surabaya. SMMAS.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS, Edisi Pertama*, Jakarta, Penelitian Kencana, Prenadania Group.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. (2014). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Veithzal, Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta PT. RajaGrafindo Persada.
- _____. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wilson, Bangun. (2012). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- _____. (2013). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.

LAMPIRAN

LAMPIRAN

Perihal : Permohonan Pengisian Angket
Lampiran : Satu Berkas
Judul Tugas Akhir : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan
PT. CIMORY HOSPITALITY SEJAHTERA

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr.

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan tugas akhir di Universitas Pakuan, Bogor. Tugas akhir ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana di Universitas Pakuan, Bogor maka saya memohon dengan sangat kepada Bapak/Ibu/Sdr di PT.CIMORY HOSPITALITY SEJAHTERA untuk mengisi angket yang telah disediakan. Angket ini bukan tes psikologi dari atasan atau dari manapun, maka dari itu Bapak/Ibu/Sdr tidak perlu takut atau ragu-ragu dalam memberikan jawaban yang sejujurnya. Artinya semua jawaban yang diberikan oleh Bapak/Ibu/Sdr adalah benar, dan jawaban yang diminta adalah sesuai dengan kondisi yang dirasakan Bapak/Ibu/Sdr selama ini. Setiap jawaban yang diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini.

Atas perhatian dan bantuannya, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya

Dadang supriatna

021113036

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengisian

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun skripsi
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara member tanda centang (√).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-i miliki.

Data Responden:

Nama :

Jenis Kelamin : (_____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Lama Bekerja : (_____) 1. 1 tahun 2. > 2 tahun 3. <5tahun

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Tingkat Pertama
3. Sekolah Menengah Tingkat Atas
4. Diploma
5. Sarjana (S1)
6. Master (S2)
7. Doktor (S3)

Keterangan penilaian :

1. TP : Tidak Pernah
2. J : Jarang
3. AS : Agak Sering
4. S : Sering
5. SS : Sangat Sering

Pertanyaan mengenai Disiplin Kerja “Variabel X”

No	Indikator	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
			TP	J	AS	S	SS
1	Kehadiran	1. Saya selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai					
		2. saya pulang kerja sesuai dengan praturan yang ditetapkan					
2	Tingkat kewaspadaan	1. karyawan selalu teliti saat menjalankan tugas yang diberikan					
		2. karyawan selalu berhati-hati dalam menjalankan tugas yang diberikan					
3	Ketaatan pada standar kerja	1. Karyawan berusaha mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil maksimal					
		2. Saya merapihkan peralatan kerja setelah selesai pekerjaan					
4	Ketaatan pada praturan kerja	1. Karyawan mengerti praturan perusahaan					
		2. Karyawan mengetahui praturan perusahaan					
5	Etika kerja	1. Saya tidak pernah menunda pekerjaan					

Pertanyaan mengenai Kinerja “variable Y

No	Indikator	Pertanyaan	Pilihan jawaban				
			TP	J	AS	S	SS
1	Kualitas kerja	1. Hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan perusahaan					
		2. Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti					
2	Kuantitas kerja	1. Hasil pekerjaan karyawan sesuai target					
		2. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan					
3	Pelaksanaan tugas	1. Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan					
		2. Karyawan mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya					
4	Tanggung jawab	1. Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
		2. karyawan memeriksa kembali pekerjaanya					