

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV. CITRA
PRATAMA CABANG TASIKMALAYA**

Oleh:

DEIS NURUL FITRI

4122.4.15.11.0041

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2019**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA CV. CITRA
PRATAMA CABANG TASIKMALAYA**

Oleh:

DEIS NURUL FITRI

4122.4.15.11.0041

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti**

Bandung, Agustus 2019

Disetujui dan disahkan oleh

Herni Suryani, SE., S.IKOM., MM

Pembimbing

Dekan

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Dr. H. Deden Komar Priatna ST., Sip, MM. CHRA

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Deis Nurul Fitri
NIM : 4122.4.15.11.0041
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya adalah:

1. Merupakan skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Wianaya Mukti Bandung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Didalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir didalam naskah skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggungjawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan sebenarnya.

Bandung,.....2019

Yang membuat pernyataan,

.....
NIM: 4122.4.15.11.0041

ABSTRAK

Deis Nurul Fitri, 2019, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya”, Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti. Dibawah bimbingan Ernawati, M.Pd.,M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya. Jumlah responden adalah 30 orang diambil 100% dari karyawan CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi, dan juga uji t atau uji partial.

Hasil penelitian menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya.

Kata kunci: Disiplin Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y)

ABSTRACT

Deis Nurul Fitri, 2019, "The Influence of Work Discipline on Performance of Employees in the CV. Citra Pratama Tasikmalaya Branch", A paper, Sarjana Degree, Economics and Business Faculty, Management Departement, Winaya Mukti University. Under the guidance of Ernawati, M.Pd.,M.M.

This study aims to determine whether there is an influence of Work Discipline on Employee Performance on the CV. Citra Pratama Tasikmalaya Branch. The total of respondents is 30 people, 100% of the employees of CV. Citra Pratama Tasikmalaya Branch. The method used is a quantitative method. Analysis of the data used is validity test, reliability test, simple linear regression test, coefficient of determination test, and also the t test or partial test.

The results of the study stated that Work Discipline had a significant influence on Employee Performance on the CV. Citra Pratama Tasikmalaya Branch.

Keywords: Work Discipline (X), Employee Performance (Y)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya”.

Tujuan dari Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., M.S., Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung.
2. Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM. CHRA Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
3. H. Nandang Djunaedi Drs, MM, sebagai wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
4. Herni Suryani, SE., S.IKOM., MM Sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan masukan, bimbingan, perhatian, kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga terselesaikannya Skripsi ini.

5. Arip Budiman, ST.,M.Pd Sebagai Pembimbing Akademik/Wali Dosen yang telah memberikan masukan, semangat dan dukungan sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Bapak dan Ibu dosen jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.
7. Bapak Miftah Sofwan Faridl sebagai pimpinan CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya.
8. Ibu Dede dan Bapak Isak selaku orang tua serta Galih adik tercinta yang telah senantiasa memberikan do'a, dukungan, perhatian dan nasihat kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan Skripsi ini.
9. Ajeng WF, Desy S, Titin S, dan Arif M serta teman-teman seangkatan yang selalu memberikan dorongan dan semangat sehingga Skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas amal kebaikan kalian. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan dalam penyusunan Skripsi ini. Untuk itu saran dan masukan yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Bandung, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN

ABSTRACT

ABSTRAK

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI..... iii

DAFTAR TABEL vii

DAFTAR GAMBAR..... x

DAFTAR LAMPIRAN xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian 1

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah 5

1.3 Tujuan Penelitian 5

1.4 Kegunaan Penelitian 6

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka 8

2.1.1 Manajemen..... 8

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia..... 8

2.1.3 Disiplin Kerja..... 13

2.1.3.1 Macam-Macam Disiplin..... 16

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja .. 18

2.1.3.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	20
2.1.4 Kinerja	22
2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan.....	25
2.1.4.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	26
2.1.5 Penelitian Terdahulu	28
2.2 Kerangka Pemikiran.....	30
2.3 Hipotesis	36

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan	37
3.1.1 Analisis Data.....	38
3.1.2 Populasi dan Sampel.....	39
3.1.3 Skala Pengukuran	41
3.2 Operasionalisasi Variabel	43
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data	45
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis.....	47
3.5.1 Rancangan Analisis.....	47
3.5.2 Pengujian Hipotesis	49
3.5.2.1 Koefisien Determinasi	50
3.5.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	51
3.5.2.3 Uji t (Parsial)	51

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	53
4.1.1.1 Sejarah Perusahaan.....	53
4.1.1.2 Visi dan Misi	53
4.1.2 Aspek Kegiatan Usaha.....	54
4.1.3 Struktur Organisasi	55
4.1.3.1 Gambar Struktur Organisasi.....	55
4.1.3.2 Uraian Pekerjaan	56
4.1.4 Kepegawaian.....	60
4.1.5 Fasilitas yang Dimiliki.....	63
4.1.5.1 Fasilitas Umum.....	63
4.1.5.2 Fasilitas Operasional	64
4.2 Pembahasan.....	65
4.2.1 Pelaksanaan Variabel Disiplin Kerja	65
4.2.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja	65
4.2.2 Pelaksanaan Variabel Kinerja Karyawan	72
4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan.....	73
4.2.3 Analisis Data.....	80
4.2.3.1 Uji Validitas	80
4.3.2.2 Uji Reliabilitas.....	83

4.3.2.3 Uji Koefisien Determinasi.....	84
4.3.2.4 Uji Regresi Linier Sederhana	85
4.2.4 Uji Hipotesis	87
4.2.4.1 Secara Parsial (Uji t).....	87
4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	88

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	90
5.2 Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Bobot Nilai	42
Tabel 3.2 Kategori Nilai.....	43
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel	44
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	61
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	62
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	62
Tabel 4.5 Responden Jenis Kelamin	63
Tabel 4.6 Fasilitas Umum CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya.....	64
Tabel 4.7 Fasilitas Operasional CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya.....	64
Tabel 4.8 Kategori Nilai.....	65
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja Terhadap Item 1	66
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja Terhadap Item 2.....	66
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja Terhadap Item 3.....	67
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja Terhadap Item 4.....	68
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja Terhadap	

Item 5	68
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja Terhadap	
Item 6	69
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja Terhadap	
Item 7	70
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja Terhadap	
Item 8	70
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	71
Tabel 4.18 Kategori Nilai.....	73
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	
Terhadap Item 1	73
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	
Terhadap Item 2	74
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	
Terhadap Item 3	75
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	
Terhadap Item 4	75
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	
Terhadap Item 5	76
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	
Terhadap Item 6	77
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	

Terhadap Item 7	78
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan	
Terhadap Item 8	78
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 4.28 Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja	81
Tabel 4.29 Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	82
Tabel 4.30 Hasil Perhitungan Reliabilitas Disiplin Kerja.....	83
Tabel 4.31 Hasil Perhitungan Reliabilitas Kinerja Karyawan	84
Tabel 4.32 Hasil Uji Koefisien Determinasi	84
Tabel 4.33 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	86
Tabel 4.34 Hasil Perhitungan Uji T	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Surat Izin Penelitian

LAMPIRAN 2 Surat Balasan Penelitian

LAMPIRAN 3 Kuesioner

LAMPIRAN 4 Jawaban Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

LAMPIRAN 5 Hasil Analisa Data Variabel Disiplin Kerja dan Variabel Kinerja Karyawan Menggunakan IBM SPSS Statistics 25.

LAMPIRAN 6 Foto Produk dari CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya

LAMPIRAN 7 Jadwal dan Lokasi Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran di sebuah organisasi yaitu sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai harapan apabila didalamnya terdapat SDM yang mempunyai tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia bekerja mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya tersebut akan mendapatkan balasan dengan hasil yang sesuai dari organisasi yang telah diperjuangkannya selama ini.

Pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai yang lebih dibandingkan dengan organisasi yang lainnya. Organisasi yang berhasil dalam mempengaruhi pasar jika dapat menarik perhatian atau kelebihan yang dimiliki dalam berbagai hal dibandingkan dengan organisasi lain.

Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah melalui peningkatan modal manusia untuk dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang selalu berubah.

Sementara ini, perubahan lingkungan bisnis sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing. Hal ini juga berarti bahwa organisasi harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Selain itu, organisasi harus memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja karyawan yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan apabila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka sebuah organisasi harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan meningkat dan maksimal.

Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran

serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaannya mengacu kepada tata tertib dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan diperusahaan. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu. Dalam hal ini yaitu menegani jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar dapat dikatakan bahwa karyawan tidak disiplin sehingga melibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Demikian halnya dengan CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya yang bergerak dalam bidang penyedia barang perlengkapan rumah tangga, saat ini mempunyai karyawan sebanyak 30 orang. Beberapa permasalahan yang dirasakan di CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya yang perlu mendapat perhatian adalah mengenai disiplin karyawan dalam waktu kerja dan kurangnya kerjasama antar karyawan. Terutama dalam jam masuk kerja, menurut Pasal 79 ayat 2 huruf a UU No.13/2003: Jika jam kerja dilingkungan suatu perusahaan atau badan hukum lainnya ditentukan 3 shift, pembagian setiap shift adalah maksimum 8 jam per-hari termasuk istirahat antar jam kerja. Di CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya saat ini masih ada karyawan yang mengabaikan jam masuk kerja. Peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tersebut jam kerja dimulai dari pukul 07:15 WIB, sedangkan

karyawan datang pada jam 08.00 WIB. Disini terlihat bahwa disiplin kerja di CV. Citra Pratama masih rendah.

Keberhasilan perusahaan pada dasarnya tidak terlepas dari peran dan fungsi pegawainya, efektif atau tidaknya pelaksanaan pekerjaan tersebut. Pentingnya disiplin kerja memegang peran sangat besar dalam menentukan level kinerja. Begitu pula komunikasi yang dijalin antar pegawai dan pimpinan, merupakan salah satu alat untuk mencapai kerjasama dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan tersebut menggambarkan bahwa karyawan merupakan gambaran secara kualitas mengenai hasil pekerjaan setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditugaskan pimpinan bagi kepentingan perusahaan.

Kinerja karyawan akan meningkat jika terjalin kerjasama diantara semua pihak yang terlibat untuk suksesnya tujuan organisasi, dalam hal ini disiplin kerja sangat dibutuhkan dimana adanya pelaksanaan disiplin kerja maka tercipta satu hubungan timbal balik antara pimpinan dan para karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang disiplin kerja dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CITRA PRATAMA CABANG TASIKMALAYA”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Penelitian ini dilakukan karena adanya beberapa faktor di lapangan yang membuat penulis tertarik mempelajari lebih dekat masalah yang di tuangkan dalam karya tulis ini. Masalah-masalah tersebut sebagai berikut:

1. Adanya ketidakdisiplinan mengenai waktu pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya
2. Kurangnya kerjasama antar karyawan pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya

1.2.2. Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya?
3. Berapa besar pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya. Adapun tujuan yang dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmlaya.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap teori teoritis dan teori praktis dapat tercapai sehingga hasil penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1.4.1. Secara Teoritis

1. Bagi Peneliti

Sebagai syarat kelulusan program Sarjana Srata Satu (S-1) Jurusan Manajemen, selain itu penelitian ini juga menambah ilmu pengetahuan atau wawasan bagi penulis.

2. Bagi Universitas Winaya Mukti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

3. Bagi CV. Citra Pratama

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, wawasan, serta pemahaman mengenai Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi.

1.4.2 Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Winaya Mukti

Penulis berharap penelitian ini dapat dijadikan informasi dan referensi bacaan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya dengan tema disiplin kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi CV. Citra Pratama

Penulis berharap penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi perusahaan agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumber daya manusia terutama dalam disiplin kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen

Manajemen menurut Anton Mulyono Azis dan Maya Irjayanti (2014:7) mendefinisikan bahwa seni manajemen meliputi untuk melihat totalitas dari bagian yang terpisah-pisah serta kemampuan untuk menciptakan gambaran tentang suatu visi.

Menurut Ulber Silalahi (2011:7) mendefinisikan bahwa manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengatur sumberdaya, pengomunikasian, pemimpin, pemotivasian, dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas dan penggunaan sumber-sumber untuk mencapai tujuan organisasional secara efektif dan secara efisien.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen secara umum adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, pengawasan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam

pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengolah faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli.

Semakin besar suatu perusahaan, semakin banyak karyawan yang bekerja didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya, permasalahan manusianya. Semakin maju suatu masyarakat, semakin banyak permasalahan yang muncul.

Kebebasan berusaha sudah menjadi tuntutan semua masyarakat diseluruh dunia. Keberadaan manajemen SDM sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan..

Dengan demikian, Veithzal Rivai (2004:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah:

“Sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu”.

Selain itu, manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik.

Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:10), adalah:

“Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam Jaenudin Akhmad (2013:12), meliputi:

1. Perencanaan

Human Resources Planning adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengarahannya, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

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*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

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. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

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

kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang antar barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini di atur oleh Undang-undang No.12 Tahun 1964.

2.1.3 Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Seperti yang dikatakan Hasibuan (2016:193) dalam bukunya:

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

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

Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Menurut Sastrohadiwiryo dalam buku R Supomo & Eti Nurhayati (2018:133), disiplin kerja dapat didefinisikan:

“Sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat,

maka itu pula yang dikatakan tepat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah masuk kedalam jiwa seseorang.

Veithzal Rivai (2004:444), mengatakan:

“Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin karyawan merupakan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Sehingga seorang karyawan yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Adapun tujuan umum disiplin kerja melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar tenaga kerja mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.3.1 Macam-Macam Disiplin

Mangkunegara (2017:129), mengatakan bahawa ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu diantaranya:

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

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

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

Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada 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.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:130) berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat. Keperluan proses yang seharusnya itu dimaksudkan adalah pertama, suatu prasangka yang tak bersalah sampai pembuktian pegawai berperan dalam pelanggaran. Kedua, hak untuk didengar dalam beberapa kasus terwakilkan oleh pegawai lain. Ketiga, disiplin itu Veithzal Rivai (2004:444), dipertimbangkan dalam hubungannya dengan keterlibatan pelanggaran.

Sedangkan menurut terdapat empat bentuk-bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi prilakunya yang tidak tepat.

3. Prespektif hak-hak individu (*Individual Rights Prespective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Prespektif Utilitarian (*Utilitarian Prespective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menumbuhkan sifat disiplin kerja pada karyawan bukanlah hal yang bisa dilakukan dengan mudah, karena banyak faktor-faktor yang memengaruhinya.

Menurut Mulyadi (2015:54) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1. Faktor pengaruh besar kecilnya kompensasi
Besarnya kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Faktor keteladanan pemimpin dalam perusahaan
Peranan keteladanan pemimpin sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan karyawan, para bawahan akan meniru yang dilakukannya setiap hari. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin

dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktekkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3. Faktor ada tidaknya aturan pasti akan dijadikan sebagai pegangan
Disiplin kerja tidak akan mungkin ditegakkan oleh semua karyawan apabila tidak dibuat secara tertulis atau hanya disampaikan secara lisan yang sifatnya berubah-ubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Karyawan tidak akan mau mematuhi peraturan tersebut yang ada malah akan mengabaikannya. Oleh karena itu, karyawan akan melaksanakan disiplin kerja apabila aturan dibuat secara tertulis dan jelas.
4. Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan
Faktor ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan adalah apabila ada karyawan yang melanggar peraturan disiplin kerja, maka sebagai pimpinan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan untuk tindakan yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran yang dibuat oleh karyawannya.
5. Faktor ada tidaknya pengawasan dari pimpinan
Setiap kegiatan pada perusahaan sangat penting dengan adanya pengawasan. Pengawasan akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugas sehari-harinya dengan disiplin dan tepat waktu.
6. Ada tidaknya perhatian (manajemen) terhadap para karyawan
Setiap karyawan akan mempunyai kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, maka setiap karyawan tersebut mempunyai keluhan baik dalam

melaksanakan tugasnya maupun secara pribadi. Maka dari itu karyawan masih butuh diperhatikan oleh pimpinan langsung.

7. Faktor kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
 - a. Mengucapkan salam dan berjabat tangan apabila bertemu
 - b. Saling menghargai antar sesama rekan
 - c. Saling memperhatikan anatar sesama rekan
 - d. Memberitahu saat meninggalkan tempat kerja kepada rekan

2.1.3.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194), mengatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik,

jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahanpun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti alasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

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

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

2.1.4 Kinerja

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja

karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan.

Wilson Bangun (2012:231), mendefinisikan:

“Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)”.

Seacara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik nertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Selanjutnya, Mangkunegara (2017:67), menyatakan:

“Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseoraang seharusnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Veithzal Rivai (2004:309) menyatakan:

“Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang di evaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu serta objektif dan dilakukan secara berkala.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:67), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

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

2.1.4.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Wilson Bangun (2012:231), menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Apabila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi dari standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja baik.

Menurut Wilson Bangun (2012:232), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah:

1. **Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi**

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan Sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validasi.

2.1.4.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Standar 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. Menurut Wilson Bangun (2012:233) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik apabila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan harus melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya yaitu untuk mengetahui hasil yang telah

dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah table penelitian terlebih dahulu yang berkaitan dengan judul penelitian:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Identifikasi Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro	Uji T (Parsial) Uji F (Simultan) Analisis Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro
	Bachtiar Arifudin Husein, 2018		
2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millenium Sirih Jakarta	Korelasi Analisis Regresi Sederhana Uji T (Parsial) Uji Validitas Uji Reliabilitas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Millenium Sirih bagian Marketing, Jakarta
	Rima Alhalimah, 2016		

3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rektama Putra Gegana Bandung	Uji Validitas Uji Reliabilitas Analisis Regresi Linear Sederhana Koefisien Korelasi Koefisien Determinasi	Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
	Fudin Zainal Abidin, 2013		

Sumber: Data diolah dari hasil penelitian terlebih dahulu.

2.2 Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan sumber daya yang mempunyai peran terpenting dalam setiap organisasi. Diperlukan suatu sikap disiplin yang harus terus menerus dipelihara agar tercapai suatu hasil yang baik di lingkungan organisasi. Disiplin kerja sangat besar manfaatnya baik bagi organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Oleh karena itu, disiplin kerja merupakan hal yang harus diterapkan di sebuah organisasi.

Hasibuan (2016:193), menyatakan:

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi”.

Hasibuan (2016:194), berpendapat bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

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

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

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

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Wilson Bangun (2012:234), menyatakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui dimensi-dimensi sebagai berikut:

1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik apabila dapat

menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda. Untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Demikian pula, suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi. Pelanggan harus melakukan pemesanan produk sampai batas waktu tertentu. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, pihak perusahaan harus menghasilkannya tepat waktu. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu saja, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena akan berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4) Kehadiran

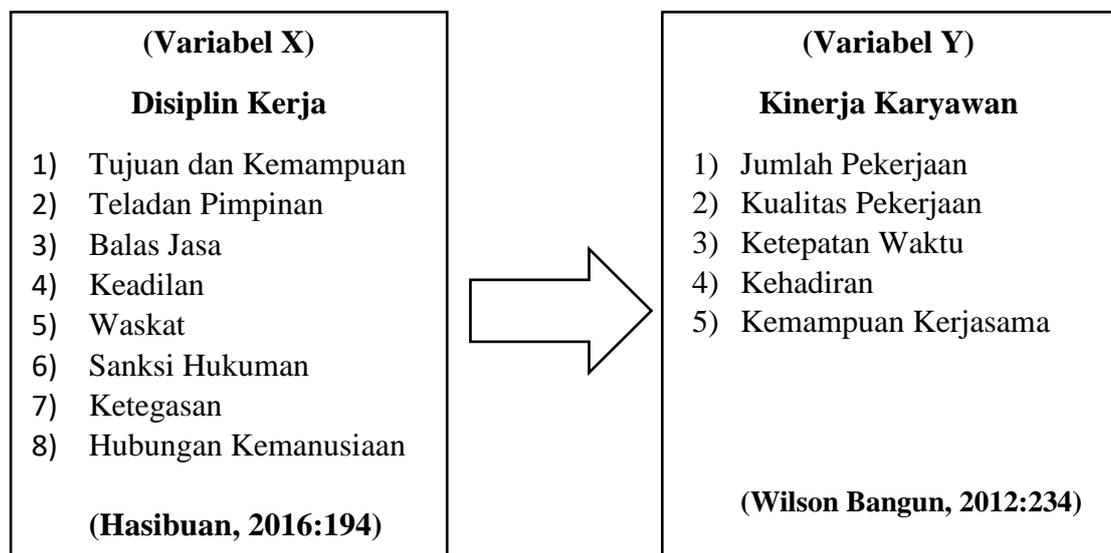
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Dari teori diatas, maka dengan dilakukannya penelitian ini dapat mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja sebagai variable X, sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variable Y.

Berikut gambaran bentuk kerangka pemikiran yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya.



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:64), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Dari pengamatan sementara, uraian dari teori-teori dan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran yang telah dipaparkan diatas menunjukkan bahwa Displin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Metode penelitian merupakan suatu teknik atau cara untuk mencari, memperoleh, mengumpulkan, atau mencatat data, baik itu berupa data primer maupun data sekunder yang dapat digunakan untuk keperluan menyusun suatu penelitian dan kemudian menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan dapat suatu kebenaran atas data yang diperoleh.

Sugiyono (2017:2), mendefinisikan metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Adapun metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode Deskriptif dan Verifikatif.

Menurut Sugiyono (2016:11), penelitian deskriptif adalah sebagai berikut:

“Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain”.

Penelitian ini juga bersifat verifikatif. Seperti yang dikatakan Arikunto (2008:7) dalam bukunya:

“Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran melalui pengumpulan data lapangan”.

Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu penelitian Deskriptif dan Verifikatif maka penelitian yang digunakan adalah Explanatory Survey. Explanatory survey adalah survey yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel melalui pengujian hipotesis. Survey dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

3.1.1 Analisis Data

Analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu Kuantitatif. Dan teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah menggunakan statistik, seperti yang dikatakan Sugiyono (2017:7) dalam bukunya:

“Metode ini dinamakan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Adapun statistik yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu Statistik Deskriptif dan Statistik Inferensial.

1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif menurut Sugiyono (2017:147), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Dalam statistik deskriptif dapat dilakukan untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisis regresi, dan membuat perbandingan dengan membandingkan rata-rata data sampel atau populasi.

2. Statistik Inferensial

Menurut Sugiyono (2017:148), statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Statistik ini disebut probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (probability).

3.1.2 Populasi dan Sampel

3.1.2.1 Populasi

Dalam suatu penelitian dibutuhkan suatu populasi yang akan meliputi karakteristik dari obyek yang diteliti. Populasi penelitian merupakan sekumpulan obyek yang ditentukan melalui kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam obyek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2017:80) menjelaskan definisi populasi adalah sebagai berikut:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya yang berjumlah 30 orang, yang terdiri dari 19 orang berjenis kelamin laki-laki dan 11 orang berjenis kelamin perempuan.

3.1.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah menentukan besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Menurut Sugiyono (2017:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menurut Sugiyono (2012:81), mengemukakan bahwa:

“Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil dari antara 10%-15% atau 20%-30% atau lebih”.

Memperhatikan pernyataan tersebut, maka penulis menetapkan sampel dalam penelitian ini adalah 100% dari karyawan pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya berjumlah 30 orang.

Adapun teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability sampling*.

Menurut Sugiyono (2017:84), mengemukakan bahwa:

“*Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”.

3.1.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukur akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala *Likert*.

Sugiyono (2017:93), mendefinisikan:

“Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

3.1.3.1 Teknis analisis skala likert:

1. Menentukan penilaian untuk setiap pilihan, dari setiap jawaban diberi nilai. Dimana dalam pemberian nilai ditentukan berdasarkan skala penilaian, yaitu Skala Likert:

Tabel 3.1
Bobot Nilai

Alternatif Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:94)

2. Menghitung skor nilai untuk setiap item pernyataan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Skor} = \text{Bobot Nilai} \times \text{Frekuensi}$$

3. Nilai terendah dan nilai tertinggi
- a. Dalam hal ini nilai terendah = jumlah responden, yaitu 30 orang. Maka nilai terendah adalah 30.
 - b. Untuk nilai tertinggi, jumlah responden dikalikan dengan bobot nilai, yaitu $30 \times 5 = 150$.
4. Menentukan jarak interval dari nilai terendah sampai nilai tertinggi sehingga dapat lima kategori penilaian. Jarak interval dapat dilakukan dengan cara perhitungan sebagai berikut:

$$JI = \frac{(N1-N2)}{5}$$

$$JI = \frac{(150-30)}{5}$$

$$= 24$$

Keterangan:

Jl = Jarak Interval

NI = Nilai Tertinggi

N2 = Nilai Terendah

Dengan demikian kategori penilaian untuk setiap item pernyataan dari penilaian terhadap variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kategori Nilai

Jarak Interval	Kategori
126-150	Sangat Baik
102-125	Baik
78-101	Cukup Baik
54-77	Tidak Baik
30-53	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori nilai, diolah.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel yaitu penjelasan definisi dari variabel yang telah dipilih oleh peneliti. Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dari penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat.

Berikut adalah table operasionalisasi variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.3
Operasionaisasi Variabel

NO	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
1	Disiplin Kerja	Suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waska 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kejelasan tujuan dan kemampuan kerja 2. Keteladanan pimpinan 3. Kepuasan balas jasa yang diberikan 4. Adanya keadilan yang diberikan perusahaan 5. Keaktifan perusahaan dalam melakukan pengawasan 6. Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan 7. Adanya ketegasan dalam melaksanakan peraturan 8. Keharmonisan hubungan 	Ordinal
2	Kinerja Karyawan	Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan 3. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Kehadiran untuk menyelesaikan pekerjaan 5. Kerjasama antar karyawan 	Ordinal

Sumber: Data diolah

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data, yaitu:

1) Sumber Data Primer

“Sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data” (Sugiyono, 2017:137).

Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah kepala cabang dan staffnya di CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya.

2) Sumber Data Sekunder

“Sumber data sekunder yaitu data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya dalam dokumen-dokumen” (Sugiyono, 2017:137).

Dalam penelitian ini, wawancara dan angket merupakan data sekunder.

3.3.2. Cara Penentuan Data

Penentuan Data dalam penelitian ini yaitu dengan cara penentuan data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:15), data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.

Data yang diambil dalam penelitian ini yaitu dari penelitian populasi dan penelitian sampel.

1. Penelitian populasi

Merupakan keseluruhan subyek penelitian.

2. Penelitian sampel

Merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian sehingga mendapatkan kesimpulan dari penelitian tersebut.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang diterapkan.

Suwartono (2014:41) mendefinisikan:

“Teknik pengumpulan data adalah berbagai cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghimpun, mengambil, atau menjangkau data penelitian”.

Dalam pengumpulan data, penulis membutuhkan beberapa data yang bersumber pada:

1. Studi Pustaka

Yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membaca pustaka yang memiliki hubungan dengan obyek penelitian.

2. Penelitian Lapangan

Yaitu suatu metode penelitian dengan mensurvei ke perusahaan yang menjadi obyek kajian. Dalam pelaksanaan pengumpulan data untuk menyusun skripsi ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1) Observasi

Observasi yaitu melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung mengenai obyek yang diteliti dengan cara melihat, mengamati dan mencatat data yang diperlukan.

Menurut Sutrisno Hadi yang dikutip Sugiyono (2017:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dan diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

2) Wawancara

Wawancara yaitu metode pengumpulan data dengan jalan Tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.

3) Kuisioner (Angket)

Kuisioner yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2017:142).

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

3.5.1 Rancangan Analisis

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel

dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Instrument utama yang digunakan dalam penelitian ini yaitu daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden yang menjadi sampel penelitian harus diuji kevaliditasannya dan kereliabilitasnya agar daftar pertanyaan tersebut mampu menjawab permasalahan sehingga tujuan penelitian tercapai.

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Menurut Sugiyono (2017:121), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total. Jika item yang tidak memenuhi syarat maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut.

Adapun syarat yang harus dipenuhi tersebut menurut Sugiyono (2017:126) adalah sebagai berikut:

1. Jika koefisien $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika koefisien $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, di dalam penelitian ini dilakukan juga uji reliabilitas kepada seluruh sampel yang berjumlah 30 orang responden. Uji reliabilitas merupakan uji untuk menentukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dari kuesioner (instrument pengumpulan data) dipercaya.

Uji reliabilitas dilakukan pada butir-butir pertanyaan yang telah valid, sehingga uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas.

Menurut Sugiyono (2010:354), menyatakan:

“Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama”.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, instrument yang digunakan menggunakan koefisien cronbach alpha dengan menggunakan fasilitas SPSS untuk jenis pengukuran interval.

Dikatakan keandalan instrument pengukur apabila sebagai berikut:

- a. Jika hasil pengujian menunjukkan r hitung $< 0,60$ maka instrument tidak reliable.
- b. Jika hasil pengujian menunjukkan r hitung $> 0,60$ maka instrument reliable (alat ukur yang digunakan dapat diandalkan).

3.5.2 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal tersebut dan dituntut untuk melakukan mengeceknya.

Jika asumsi atau dugaan tersebut dikhususkan mengenai populasi, umumnya

mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut dengan hipotesis statistik.

Sugiyono (2017:64), mendefinisikan hipotesis sebagai berikut:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik”.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel dependen. Analisis linier sederhana dilakukan dengan uji koefisien determinasi dan uji t.

3.5.2.1 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua yang di butuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Imam Ghazali, 2011:97).

Adapun kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika K_d mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.

- b. Jika K_d mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

3.5.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Syarat kelayakan yang harus terpenuhi saat kita menggunakan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

1. Jumlah sampel yang digunakan sama
2. Jumlah variabel bebas (X) adalah 1 (satu)
3. Nilai residual harus berdistribusi normal
4. Terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y)
5. Tidak terjadi gejala heterokedastisitas
6. Tidak terjadi gejala autokorelasi (untuk data time series).

3.5.2.3 Uji t

Pengujian secara Parisal/Uji t

Dengan kriteria $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai sig $< 0,05$

Hipotesis statistika dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 = 0$, artinya Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada tahun 2019.

$H_a \neq 0$, artinya Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan tahun 2019.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2013: 17) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1 Sejarah Perusahaan

CV. Citra Pratama berdiri pada tanggal 1 Mei tahun 2003, didirikan oleh Bapak H. Didin Kurniadi. Perusahaan ini bergerak dalam distributor penyedia peralatan rumah tangga. Dari mulai didirikannya CV. Citra Pratama mulai tahun 2003 sampai dengan 2018 terdapat 34 cabang di seluruh Indonesia. CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya didirikan pada tahun 2015 bersama dengan TRD yaitu Bapak Toni Bapak Rajikin, dan Bapak Dindin, berlokasi di Perum bumi Resik Panglayungan Jl. Purbaya No. 48 Kota Tasikmalaya.

4.1.1.2 Visi dan Misi

Adapaun Visi dan Misi dari CV. Citra Pratama adalah sebagai berikut:

Visi:

Menjadi *direct selling* no 1 di Indonesia.

Misi:

1. Mengembangkan 34 cabang yang sudah berdiri.
2. Menambah 10 cabang baru di wilayah Indonesia.

4.1.2 Aspek Kegiatan Usaha

CV. Citra Pratama bergerak dalam bidang distributor penyedia peralatan rumah tangga, untuk lebih jelasnya diantaranya produk-produk yang dikeluarkan oleh CV. Citra Pratama adalah sebagai berikut:

4.1.2.1 Produk dengan Label atau Merek *Medeena Lux*

Produk keluaran *Medeena Lux* terdiri dari:

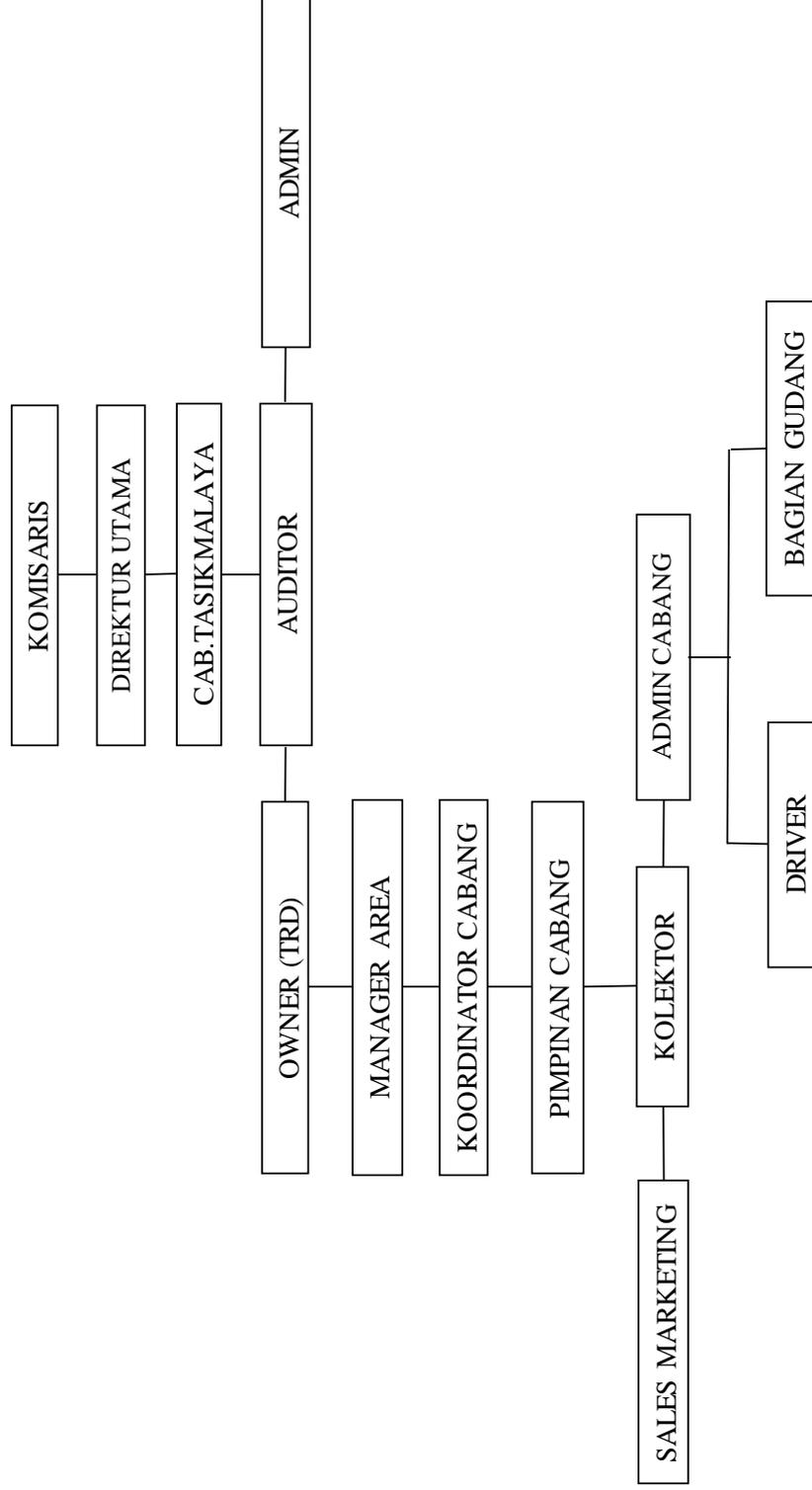
1. *Snack Maker* (wajan untuk membuat kue)
2. *Pot* (terdiri dari 10 pcs panci serbaguna dari ukuran 18-26 cm)
3. *Steamer Set* (terdiri dari 4 pcs panci serbaguna ukuran 32 cm)
4. *Pressure Cooker*
5. *Vaccum Cleaner*
6. *Oven Cake* (untuk memanggang kue)
7. *Cookware Set* (terdiri dari 5 pcs kualiti, panci dan wajan untuk membuat *pancake* dan roti).

4.1.2.2 Produk dengan Label atau Merek Campuran

Produk lainnya yaitu bukan produk dari merek *Medeena Lux* yaitu diantaranya:

1. *Happy Call Royal Multy Pan* (Panci untuk memanggang kue mirip seperti loyang kue dengan bentuk menarik).
2. *Ram Amalia Steamer Set* (terdiri dari 5 pcs panci serbaguna).
3. *Bimes Premium Cookware* (panci khusus untuk menyimpan sup).

4.1.3 Struktur Organisasi CV. Citra Pratama
4.1.3.1 Gambar Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya

4.1.2.3 Uraian Pekerjaan

1. Komisaris

- a. Memberikan pengarahan dan nasehat kepada Direksi dalam menjalankan tugasnya.
- b. Melakukan pengawasan atas kebijakan Direksi dalam menjalankan perusahaan.
- c. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, anggaran dasar perusahaan dan keputusan-keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).
- d. Mengevaluasi rencana kerja dan anggaran perusahaan serta mengikuti perkembangan perusahaan dan apabila terdapat gejala yang menunjukkan perusahaan sedang dalam masalah, Dewan Komisaris akan segera meminta direksi untuk mengumumkannya kepada para pemegang saham dan memberikan rekomendasi untuk langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.
- e. Memberikan saran dan pendapat kepada RUPS mengenai tujuan strategi perusahaan, rencana pengembangan usaha, anggaran tahunan, laporan keuangan tahunan, penunjukkan kantor akuntan public sebagai auditor eksternal dan hal-hal penting lainnya.

2. Direktur Utama

- a. Memimpin perusahaan dengan membuat kebijakan-kebijakan perusahaan.
- b. Memilih, menentukan, mengawasi pekerjaan karyawan.

- c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan dan melaporkan laporan pada pemegang saham.

3. Auditor

Auditor adalah seseorang yang memiliki kualifikasi tertentu dalam melakukan audit atas laporan keuangan dan kegiatan usaha perusahaan atau organisasi. Adapun tugas utama auditor adalah sebagai berikut:

- a. Membawa data permasalahan yang timbul di cabang.
- b. Pengecekan fisik dan data Kas Besar (sesuai dengan STTO dan STTUA yang diterima) dan Kecil (sesuai dengan Bon/Kwitansi).
- c. Pengecekan stock barang gudang dan pinjaman di mobil.
- d. Pengecekan data fisik kartu dengan data BSM cabang.
- e. Pengecekan data order sheet (data pinjaman).
- f. Pengecekan aktifitas harian kendaraan (wajib dilaporkan dalam laporan mingguan).
- g. Pengecekan kebersihan kantor dan kendaraan.
- h. Pengecekan data pusat dengan data cabang (Stock Barang, BSM dan Data Kartu).
- i. Pengecekan dan penyelesaian kartu masalah (untuk di eskusi).
- j. Pengecekan dan survey ulang kartu masalah yang sudah dikunjungi oleh koordinator dan pimpinan cabang.
- k. Pengecekan data perolehan hasil order dan tagihan dengan papan bor di cabang.

- l. Pengecekan dan pendataan arsip di cabang (minimal untuk 2 tahun terakhir, data diatas 2 tahun dikirim ke pusat.
 - m. Pengecekan jalur administrasi (pembelajaran).
 - n. Membuat rekapan hasil audit di cabang, sesuai dengan format.
4. Manager Area
 5. Koordinator Cabang
 6. Pimpinan Cabang
 7. Staf Administrasi
 - a. Kroscek data order masuk disesuaikan dengan data harga barang yang berlaku.
 - b. Kroscek data alamat dan nomor telepon yang tertera di order sheet
 - c. Pendataan order sheet yang diminta oleh Koordinator Sales Marketing.
 - d. Kroscek data pinjaman showkit dengan ketentuan yang berlaku
 - e. Kroscek data barang gudang, pinjaman dan data admin barang.
 - f. Kroscek data pengeluaran kas kecil dan kas besar sesuai dengan data masuk dan data keluar uang.
 - g. Kroscek data pengajuan kasbon dan data claim.
 - h. Kroscek data permintaan barang ke pusat disesuaikan dengan kebutuhan cabang.
 8. Sales Marketing
 - a. Pengkondisian persiapan bahan demo.
 - b. Pengkondisian persiapan show kit.
 - c. Pengontrolan permintaan order sheet.

- d. Pengontrolan penciptaan order.
 - e. Permintaan atau pergantian barang yang tercetak dilakukan oleh koordinator sales marketing.
 - f. Pinjaman barang showkit tidak lebih dari ketentuan (25 barang per team diluar hadiah).
 - g. Permintaan order sheet dilakukan oleh koordinator sales marketing.
 - h. Penguasaan pengetahuan dasar barang.
 - i. Penyampaian harga yang sesuai dengan data yang tertulis.
 - j. Penyampaian barang wajib diketahui oleh koordinator sales marketing itu sendiri tidak dilakukan oleh orang selain karyawan.
 - k. Pemberian barang diberikan di tempat calon konsumen tidak dilakukan di jalan, pasar atau tempat keramaian.
 - l. Pencatuman tanggal order dan tagihan di order sheet.
 - m. Pencatuman nama jelas beserta nomor telepon.
9. Kolektor
- a. Penghitungan kartu sisa disesuaikan antara data dan fisik (data audit pimpinan cabang).
 - b. Penghitungan ulang kartu tertagih dan kartu baru.
 - c. Pembuatan data base kolektor (diprint perkolektor).
 - d. Pengawasan pembayaran, tandatangan kartu dan tandatangan kwitansi pembayaran.
 - e. Pengawasan form kunjungan untuk mempermudah penyelesaian jika terjadi masalah.

f. Penjadwalan penyelesaian kartu masalah.

10. Driver

- a. Pengecekan kondisi luar dan dalam kendaraan.
- b. Pengecekan kebersihan kendaraan.
- c. Pengecekan KM mobil untuk mengetahui jarak tempuh dan jumlah pengeluaran uan BBM.
- d. Penyimpanan arsip driver khususnya fotocopy SIM.

11. Bagian Gudang

- a. Kroscek data order masuk disesuaikan dengan data harga barang yang berlaku.
- b. Kroscek data barang gudang, pinjaman dan data admin barang.
- c. Kroscek data permintaan barang ke pusat disesuaikan dengan kebutuhan cabang.

4.1.3 Kepegawaian

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran instrument penelitian berupa kuesioner sehingga diperoleh data responden yang dibagi berdasarkan kelompok unit kerja, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

1. Kepegawaian berdasarkan Unit Kerja

Unit kerja merupakan regu kerja disuatu perusahaan/organisasi yang dikelompokkan sesuai dengan posisi atau jabatan yang diduduki.

Penyajian data responden berdasarkan unit kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Unit Kerja

NO	Jabatan	Jumlah
1.	Pimpinan Cabang	1
2.	Koordinator Sales Marketing	2
3.	Sales Marketing	15
4.	Koordinator Kolektor	1
5.	Kolektor	4
6.	Staf Administrasi	3
7.	Bagian Gudang	1
8.	Driver	3
Total		30

Sumber: CV. Citra Pratama
Cabang Tasikmalaya

2. Kepegawaian berdasarkan Usia

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Adapun penyajian data responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

NO	Usia	Jumlah
1.	< = 25 Tahun	6
2.	26-30 Tahun	8
3.	31-35 Tahun	6
4.	35-40 Tahun	1
5.	> 40 Tahun	9
Total		30

Sumber: CV. Citra Pratama
Cabang Tasikmalaya

3. Kepegawaian berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang, baik kemampuan secara intelektualitas maupun kemampuan secara teknis dalam bentuk kinerja. Penyajian data responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah
1.	SMP	6
2.	SMA	16
3.	D3	7
4.	S1	1
5.	S2	0
Total		30

Sumber: CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya

4. Kepegawaian berdasarkan Lama Bekerja/Masa Kerja

Masa kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebuah alat ukur perusahaan didalam menilai loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penyajian data responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Lama Kerja/Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Jumlah
1.	< 1 Tahun	9
2.	1-3 Tahun	16
3.	3-5 Tahun	4
4.	5-10 Tahun	1
5.	>10 Tahun	0
Total		30

Sumber: CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya

5. Kepegawaian berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja, jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan Jenis Kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Pria	22
2.	Wanita	8
Total		30

Sumber: CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya

4.1.4 Fasilitas yang Dimiliki

CV. Citra Pratama yang bergerak dibidang distributor peralatan rumah tangga seperti halnya perusahaan yang lain CV. Citra Pratama juga mempunyai fasilitas-fasilitas diantaranya yaitu fasilitas umum dan fasilitas operasional.

4.1.5.1 Fasilitas Umum

Fasilitas umum adalah sarana dan prasarana yang disediakan oleh pemerintah yang digunakan untuk kepentingan bersamadalam melaksanakan kegiatan sehari-hari.

Fasilitas umum yang dimiliki oleh CV. Citra Pratama adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Fasilitas Umum CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya

NO	Fasilitas	Jumlah
1.	Gedung Kantor	1
2.	Ruang Meeting	1
3.	Ruang Kepala Cabang	1
4.	Mushola	1
5.	Toilet	2

Sumber: CV. Citra Pratama

Cabang Tasikmalaya

4.1.4.2 Fasilitas Operasional

Fasilitas operasional adalah fasilitas yang menunjang berjalannya kegiatan bekerja. Fasilitas operasional yang dimiliki oleh CV. Citra Pratama adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7

Fasilitas Operasional CV. Citra Pratama

Cabang Tasikmalaya

NO	Fasilitas	Jumlah
1.	Komputer	5
2.	Mobil	3
3.	Motor	4

Sumber: CV. Citra Pratama Cabang

Tasikmalaya

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pelaksanaan Variabel Disiplin Kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel penelitian penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan dari variabel X yaitu Disiplin Kerja, sehingga dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternative jawaban tertentu. Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan dari variabel Disiplin kerja adalah 8 pernyataan.

4.2.1.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan dari Variabel Disiplin Kerja memiliki 8 pernyataan dengan lima jawaban. Adapun kategori nilai untuk setiap pernyataan dari penilaian variabel terhadap variabel Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Kategori Nilai

Jarak Interval	Kategori
126-150	Sangat Baik
102-125	Baik
78-101	Cukup Baik
54-77	Tidak Baik
30-53	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori nilai, diolah (2019)

Untuk hasil tanggapan responden terhadap item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja dijelaskan pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.9
“Tujuan dan kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan Posisi/Jabatan yang di duduki saat ini”

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	3	15	10.00
Setuju	4	8	32	26.67
Kurang Setuju	3	9	27	30.00
Tidak Setuju	2	8	16	26.67
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6.67
Jumlah		30	92	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 maka diperoleh dari tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 orang, jumlah skor 15 atau sebesar 10,00 %, menyatakan setuju sebanyak 8 orang, jumlah skor 32 atau sebesar 26,67%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 orang, jumlah skor 27 atau sebesar 30,00%, menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang, jumlah skor 16 atau sebesar 26,67%, yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 2 atau sebesar 6,67%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.9 adalah 92, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori cukup baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 43.

Tabel 4.10
“Keteladanan pimpinan membantu dalam meningkatkan disiplin kerja”

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	56.67
Setuju	4	13	52	43.33
Kurang Setuju	3	0	0	0.00
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	137	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang, jumlah skor 85 atau sebesar 56,67 %, yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang, jumlah skor 52 atau sebesar 43,33%, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju atau sebesar 0,00%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.10 adalah 137, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 43.

Tabel 4.11
“Balas jasa yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja sehingga terciptanya disiplin kerja yang semakin baik”

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	60.00
Setuju	4	11	44	36.67
Kurang Setuju	3	0	0	0.00
Tidak Setuju	2	1	2	3.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	136	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.11 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang, jumlah skor 90 atau sebesar 60,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 11 orang, jumlah skor 44 atau sebesar 36,67%, kemudian tidak ada yang menyatakan kurang setuju atau sebesar 0,00%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 2 atau sebesar 3,33%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju atau sebesar 0,00%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.11 adalah 136, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 43.

Tabel 4.12
“Keadilan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja”

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	16.67
Setuju	4	15	60	50.00
Kurang Setuju	3	10	30	33.33
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	115	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.12 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang, jumlah skor 25 atau sebesar 16,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang, jumlah skor 60 atau sebesar 50,55%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 orang, jumlah skor 30 atau sebesar 33,33%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju atau sebesar 0,00%. Jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.12 adalah 115, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 43.

Tabel 4.13
“Perusahaan selalu memberikan pengawasan yang melekat untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan”

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	36.67
Setuju	4	17	68	56.67
Kurang Setuju	3	2	6	6.67
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	129	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang, jumlah skor 55 atau sebesar 36,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 17 orang, jumlah skor 68 atau sebesar 56,67%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 6 atau sebesar 6,67%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju atau sebesar 0,00%. Jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.13 adalah 129, pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 43.

Tabel 4.14
“Adanya sanksi hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi Bapak/Ibu untuk selalu disiplin”

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	36.67
Setuju	4	19	76	63.33
Kurang Setuju	3	0	0	0.00
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	131	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang, jumlah skor 55 atau sebesar 36,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang, jumlah skor 76 atau sebesar 63,33%, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju atau sebesar 0,00%. Jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.14 adalah 131, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 43.

Tabel 4.15
“Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan”

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	46.67
Setuju	4	14	56	46.67
Kurang Setuju	3	1	3	3.33
Tidak Setuju	2	1	2	3.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	131	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan table 4.15 maka diperoleh tanggapan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang, jumlah skor 70 atau sebesar 46,67%, menyatakan setuju sebanyak 14 orang, jumlah skor 56 atau sebesar 46,67%, menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 3 atau sebesar 3,33%, menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 2 atau sebesar 3,33%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju atau sebesar 0,00%. Total jumlah skor didapatkan pada tabel 4.15 adalah 131, pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 43.

Tabel 4.16
“Hubungan kemanusiaan antar karyawan tidak dapat membantu menciptakan kedisiplinan yang baik”

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	6.67
Setuju	4	5	20	16.67
Kurang Setuju	3	13	39	43.33
Tidak Setuju	2	8	16	26.67
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	6.67
Jumlah		30	87	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.16 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 10 atau sebesar 6,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 5 orang, jumlah skor 20 atau sebesar 16,67%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 13 orang, jumlah skor 39 atau sebesar 43,33%, kemudian yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang, jumlah skor 16 atau sebesar 26,67%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang, jumlah skor 2 atau sebesar 6,67%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.16 adalah 87, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori cukup baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 43.

Dari penilaian indikator pada tabel-tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	Target Skor	Target Tercapai	Kriteria Nilai
1	Tujuan dan kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan posisi/jabatan yang diduduki saat ini.	78-101	92	Cukup Baik
2	Keteladanan pimpinan dapat membantu meningkatkan disiplin kerja.	126-150	137	Sangat Baik
3	Balas jasa yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja sehingga terciptanya disiplin kerja yang semakin baik.	126-150	136	Sangat Baik
4	Keadilan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja.	102-125	115	Baik

5	Perusahaan selalu memberikan pengawasan yang melekat untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan.	126-150	129	Sangat Baik
6	Adanya sanksi hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi Bapak/Ibu untuk selalu disiplin.	126-150	131	Sangat Baik
7	Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.	126-150	131	Sangat Baik
8	Hubungan kemanusiaan antar karyawan tidak dapat membantu menciptakan kedisiplinan yang baik.	78-101	87	Cukup Baik
Jumlah		126-150	958	Sangat Baik
Rata-rata		102-125	119.75	Baik

Sumber: Hasil Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.17 maka diperoleh jumlah skor rata-rata tanggapan responden terhadap 8 pernyataan yang berhubungan dengan Disiplin Kerja adalah 119,75. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Disiplin Kerja di CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya berada pada kategori baik.

4.2.2 Pelaksanaan Variabel Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel penelitian penulis akan mendeskripsikan masing-masing item pernyataan dari variabel Y yaitu Kinerja Karyawan, sehingga dapat diketahui berapa banyak responden yang memilih alternative jawaban tertentu. Untuk menerangkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian, dilakukan analisis terhadap jawaban

yang diberikan berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah 8 pernyataan.

4.2.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan dari Variabel Kinerja Karyawan memiliki 8 pernyataan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan dengan lima jawaban yang telah ditentukan. Adapun kategori nilai untuk setiap pernyataan dari penilaian variabel terhadap variabel Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18
Kategori Nilai

Jarak Interval	Kategori
126-150	Sangat Baik
102-125	Baik
78-101	Cukup Baik
54-77	Tidak Baik
30-53	Sangat Tidak Baik

Sumber: Kategori nilai, diolah (2019)

Hasil tanggapan responden terhadap item pernyataan variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel. 4.19
“Jumlah Pekerjaan yang dihasilkan selalu meningkat dengan baik”

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	40.00
Setuju	4	18	72	60.00
Kurang Setuju	3	0	0	0.00
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	132	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.19 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang, jumlah skor 60 atau sebesar 40,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang, jumlah skor 72 atau sebesar 60,00%, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju atau sebesar 0,00%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.19 adalah 132, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 43.

Tabel 4.20
“Kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan jauh lebih baik dari karyawan yang lain”

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	33.33
Setuju	4	19	76	63.33
Kurang Setuju	3	1	3	3.33
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	129	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, jumlah skor 50 atau sebesar 33,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang, jumlah skor 76 atau sebesar 63,33%, yang menyatakan kurang setuju 1 orang, jumlah skor 3 atau sebesar 3,33%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju atau sebesar 0,00%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.20 adalah 129, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 43.

Tabel 4.21
“Kualitas pekerjaan yang Bapak/Ibu miliki dapat meningkatkan kinerja karyawan”

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	33.33
Setuju	4	20	80	66.67
Kurang Setuju	3	0	0	0.00
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	130	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang, jumlah skor 50 atau sebesar 33,33%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang, jumlah skor 80 atau sebesar 66,67%, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju atau sebesar 0,00%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.21 adalah 130, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 43.

Tabel 4.22
“Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu dalam bekerja”

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	30.00
Setuju	4	15	60	50.00
Kurang Setuju	3	5	15	16.67
Tidak Setuju	2	1	2	3.33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	122	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh tanggapan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang, jumlah skor 45 atau sebesar 30,00%, menyatakan setuju sebanyak 15 orang, jumlah skor 60 atau sebesar 50,00%, yang menyatakan kurang setuju 5 orang, jumlah skor 15 atau sebesar 16,67%, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 2 atau sebesar 3,33%, tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju atau sebesar 0,00%. Total jumlah skor didapatkan pada tabel 4.22 adalah 122, pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 43.

Tabel 4.23
“Ketepatan waktu dalam menyelesaikan
suatu pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan”

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	36.67
Setuju	4	19	76	63.33
Kurang Setuju	3	0	0	0.00
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	131	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.23 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang, dengan jumlah skor 55 atau sebesar 36,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang, dengan jumlah skor 76 atau sebesar 63,33%, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju atau dengan persentase sebesar 0,00%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.23 adalah

131, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 43.

Tabel 4.24
“Adanya pekerjaan yang menuntut kehadiran, sehingga pekerjaan selesai sesuai waktu yang ditentukan”

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	30.00
Setuju	4	20	80	66.67
Kurang Setuju	3	1	3	3.33
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	128	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.24 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang, dengan jumlah skor 45 atau sebesar 30,00%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang, dengan jumlah skor 80 atau sebesar 66,67%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 orang, dengan jumlah skor 3 atau sebesar 3,33%, dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju, sangat tidak setuju atau dengan persentase sebesar 0,00%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.24 adalah 128, artinya pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 43.

Tabel 4.25
“Kehadiran dalam menyelesaikan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan”

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	16.67
Setuju	4	8	32	26.67
Kurang Setuju	3	12	36	40.00
Tidak Setuju	2	4	8	13.33
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3.33
Jumlah		30	102	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.25 maka diperoleh tanggapan responden menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang, jumlah skor 25 atau sebesar 16,67%, menyatakan setuju sebanyak 8 orang, jumlah skor 32 atau sebesar 26,67%, menyatakan kurang setuju sebanyak 12 orang, jumlah skor 36 atau sebesar 40,00%, menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang, jumlah skor 8 atau sebesar 13,33%, menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang, jumlah skor 1 atau sebesar 3,33%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.25 adalah 102, pernyataan tersebut masuk dalam kategori baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 43.

Tabel 4.26
“Kemampuan kerjasama akan membantu terselesaikannya suatu pekerjaan”

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	56.67
Setuju	4	13	52	43.33
Kurang Setuju	3	0	0	0.00
Tidak Setuju	2	0	0	0.00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0.00
Jumlah		30	137	100.00

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.26 maka diperoleh tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang, jumlah skor 85 atau sebesar 56,67%, yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang, jumlah skor 52 atau sebesar 43,33%, dan tidak ada yang menyatakan kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju atau sebesar 0,00%. Total jumlah skor yang didapatkan pada tabel 4.26 adalah 137, ini berarti pernyataan tersebut masuk dalam kategori sangat baik berdasarkan tabel 3.2 pada halaman 43.

Dari penilaian indikator pada tabel-tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.27
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	Target Skor	Target Tercapai	Kriteria Nilai
1	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan selalu meningkat dengan baik.	126-150	132	Sangat Baik
2	Kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan jauh lebih baik dari karyawan yang lain.	126-150	129	Sangat Baik
3	Kualitas pekerjaan yang Bapak/Ibu miliki dapat meningkatkan kinerja karyawan.	126-150	130	Sangat Baik
4	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu dalam bekerja.	102-125	122	Baik
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	126-150	131	Sangat Baik
6	Adanya pekerjaan yang menuntut kehadiran sehingga pekerjaan selesai sesuai waktu yang ditentukan.	126-150	128	Sangat Baik
7	Kehadiran dalam menyelesaikan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	102-125	102	Baik

8	Kemampuan kerjasama akan membantu terselesaikannya suatu pekerjaan.	126-150	137	Sangat Baik
Jumlah		126-150	874	Sangat Baik
Rata-Rata		102-125	124.857	Baik

Sumber: Data Olahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan tabel 4.27 jumlah skor rata-rata tanggapan responden terhadap 8 pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan adalah 124,857. Berdasarkan hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan di CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya berada pada kategori Baik.

4.2.3 Analisis Data

4.2.3.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ berarti butir item atau pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka butir item atau pernyataan tersebut tidak valid.

Menurut Sugiyono (2017:126) adalah sebagai berikut:

1. Jika koefisien $r > 0,30$ maka item tersebut dinyatakan valid.
2. Jika koefisien $r < 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan responden sebanyak 30 orang dari CV.Citra Pratama Cabang Tasikmalaya.

Hasil uji validitas pernyataan untuk masing-masing variabel dari Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.28
Hasil Perhitungan Uji Validitas Disiplin Kerja

NO	Pernyataan	r-hitung	r-kritik	Kriteria
1	Tujuan dan kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan posisi/jabatan yang diduduki saat ini.	0,617	0,3	Valid
2	Keteladanan pimpinan membantu meningkatkan disiplin kerja.	0,374	0,3	Valid
3	Balas jasa yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja sehingga terciptanya disiplin kerja yang semakin baik.	0,554	0,3	Valid
4	Keadilan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja.	0,390	0,3	Valid
5	Perusahaan selalu memberikan pengawasan yang melekat untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan.	0,454	0,3	Valid
6	Adanya sanksi hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi Bapak/Ibu untuk selalu disiplin.	0,515	0,3	Valid
7	Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.	0,335	0,3	Valid
8	Hubungan kemanusiaan natar karyawan tidak dapat membantu menciptakan kedisiplinan yang baik.	0,747	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.28 dapat diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel dengan ketentuan r tabel sebesar 0,3 maka butir pernyataan dari

variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid. Artinya butir pernyataan dari variabel Disiplin Kerja sah untuk diujikan.

Hasil uji validitas pernyataan untuk masing-masing variabel dari Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.29
Hasil Perhitungan Uji Validitas Kinerja Karyawan

NO	Pernyataan	r-hitung	r-kritik	Kriteria
1	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan selalu meningkat dengan baik.	0,429	0,3	Valid
2	Kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan jauh lebih baik dari karyawan yang lain.	0,690	0,3	Valid
3	Kualitas pekerjaan yang Bapak/Ibu miliki dapat meningkatkan kinerja karyawan.	0,751	0,3	Valid
4	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu dalam bekerja.	0,518	0,3	Valid
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	0,769	0,3	Valid
6	Adanya pekerjaan yang menuntut kehadiran sehingga pekerjaan selesai sesuai waktu yang ditentukan.	0,553	0,3	Valid
7	Kehadiran dalam menyelesaikan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	0,380	0,3	Valid
8	Kemampuan kerjasama akan membantu terselesaikannya suatu pekerjaan.	0,539	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.29 dapat diketahui bahwa nilai r hitung > r tabel dengan ketentuan r tabel sebesar 0,3 maka butir pernyataan dari

variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Artinya butir pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan sah untuk diujikan.

4.3.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dari kuesioner (instrument pengumpulan data). Uji reliabilitas hanya dapat dilakukan setelah sebuah instrumen telah dipastikan validitasnya.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, instrument yang digunakan menggunakan koefisien *cronbach's alpha* dengan menggunakan fasilitas SPSS versi 25.

Dikatakan keandalan instrument pengukur apabila sebagai berikut:

1. Jika hasil pengujian menunjukkan r hitung $< 0,60$ maka instrument tidak reliable.
2. Jika hasil pengujian menunjukkan r hitung $> 0,60$ maka instrument reliable (alat ukur yang digunakan dapat diandalkan).

1. Pengujian Reliabilitas Disiplin Kerja

Tabel 4.30
Hasil Perhitungan Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.705	9

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.30 maka diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Disiplin Kerja adalah 0,705. Karena variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,705 lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari variabel Disiplin Kerja adalah reliabel.

2. Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.31
Hasil Perhitungan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	9

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.31 maka diperoleh nilai cronbach's Alpha dari variabel Kinerja Karyawan adalah 0,718. Karena variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,718 lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel.

4.3.2.3 Uji Koefisien Determinasi

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentase Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut adalah tabel hasil dari pengujian Koefisien Determinasi:

Tasbel 4.32
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.269	.243	2.33246
a. Predictors: (Constant), X				

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.32 maka hasil penelitian yang diperoleh nilai r sebesar 0,518. Maka selanjutnya untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini menggunakan koefisien determinasi r^2 yang hasilnya dinyatakan dalam persentase adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (0,518)^2 \times 100\% \\ &= 0,2683 \times 100 \\ &= 26,83\%. \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas maka diperoleh nilai r^2 sebesar 26,83%. Artinya Disiplin Kerja memberikan pengaruh sebesar 26,83% terhadap Kinerja Karyawan di CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya. Sedangkan 73,17% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian yang dilakukan.

4.3.2.4 Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Untuk mengetahui persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat dari tabel hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 25 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.33
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.135	4.561		4.195	.000
	Disiplin Kerja	.458	.143	.518	3.207	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.33 maka diperoleh bilangan konstanta (a) sebesar 19,135 dan koefisien variabel (b) Disiplin Kerja sebesar 0,458. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 19,135 + 0,458 X$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan dari masing-masing variabel adalah:

- a. Konstanta sebesar 19,135 diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja jika tetap atau tidak mengalami penambahan atau penurunan maka Kinerja Karyawan akan sebesar 19,135.
- b. Koefisien variabel Disiplin Kerja sebesar 0,458 dapat diartikan bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap variabel Disiplin Kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,458 satuan.

4.2.4 Uji Hipotesis

4.2.4.1 Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji partial merupakan pengujian secara parsial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan $<0,05$. Dikatakan signifikan apabila:

1. Jika angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk lebih jelasnya, perhitungan uji t dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.34
Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.135	4.561		4.195	.000
	Disiplin Kerja	.458	.143	.518	3.207	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.34 hasil perhitungan uji t diketahui nilai t hitung sebesar 3,207. Dan t tabel:

$$\begin{aligned} T \text{ tabel} &= n-k \\ &= 30-2 \\ &= 28 \\ &= 1,701 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh nilai t hitung sebesar $3,207 > 1,70113$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya.

4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan di lapangan bahwa Disiplin Kerja CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya berjalan baik. Hasibuan (2016:193) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan yang disiplin memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi peraturan perusahaan sehingga terciptanya Disiplin Kerja yang baik.

Menurut hasil penelitian Bachtiar Arifudin Husein (2012) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. Hal ini

memberikan gambaran bahwa seorang karyawan yang memiliki Disiplin Kerja yang baik maka akan baik pula pada perusahaan, sebab Disiplin Kerja yang baik akan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan dalam meningkatkan target perusahaan.

Hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Fudin Zainal Abidin (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rektama Putra Gegana Bandung, menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pendapat para ahli dan penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun secara empiris dapat dibuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan Disiplin Kerja karyawannya, sehingga target-target perusahaan dapat tercapai sesuai yang diharapkan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan di CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya, data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu pernyataan dari variabel yang diteliti. Kemudian dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan dari variabel yang diteliti konsisten. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel valid dan reliable.

Berdasarkan pembahasan diatas yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan jawaban responden dari penyebaran kuesioner, maka dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya secara umum memperoleh nilai baik, namun yang perlu diperhatikan yaitu kemampuan kerja harus sesuai dengan posisi/jabatan yang diduduki saat ini.
2. Berdasarkan jawaban responden dari penyebaran kuesioner, maka dapat diketahui bahwa Kinerja Karyawan pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya secara umum memperoleh nilai baik, namun yang perlu diperhatikan yaitu mengenai kehadiran dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Berdasarkan hasil pengujian uji t, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh seluruh karyawan CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya, dapat diketahui bahwa karyawan melaksanakan Disiplin Kerja yang baik, sehingga dengan karyawan lebih menciptakan Disiplin Kerjanya maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja yang semakin baik serta tercapainya target perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dilihat dari hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan, karena dengan semakin baik Kinerja Karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Jaenudin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Hak Cipta Lentera Ilmu Cendekia.
- Anton Mulyono Aziz dan Maya Irjayanti, 2014. *Manajemen*. Bandung. Mardika Group.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga, PT Glora Aksara Pratama.
- Dayang Septiasari, Devy. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda* dalam eJournal Administrasi Bisnis Vol.5, Nomor 1. Diakses 13 Februari 2019.
- Greer, Charles R. *Strategi and Human Resources: a General Managerial Prespective*. (https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia) Diakses 7 Februari 2019.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, A.A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan 14)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rival, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- R. Supomo & Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Silalahi, Ulber. 2011. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwartono. 2014. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

RIWAYAT PENULIS



Deis Nurul Fitri, Lahir di Desa Maroko, Kecamatan Cibalong, Kabupaten Garut Jawa Barat pada tanggal 9 Februari 1997. Penulis adalah anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Isak dan Ibu Dede Maryamah. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SDN Maroko 1 Kabupaten Garut dan lulus pada tahun

2009, melanjutkan ke MTs Tanjung Kota Tasikmalaya dan lulus pada tahun 2012, kemudian melanjutkan ke SMA Negeri 7 Tasikmalaya, lulus pada tahun 2015. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikannya Program Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti Bandung dan lulus pada tahun 2019.

Penulis mengucapkan syukur yang sebesar-besarnya, atas terselesaikannya skripsi yang berjudul “**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya**”.

LAMPIRAN 1

Surat Izin Penelitian

**YAYASAN WINAYA MukTI**
UNIVERSITAS WINAYA MukTI
FAKULTAS EKONOMI
Jl. Pahlawan No. 69 Tlp. (022) 2514430, Fax. (022) 2514430 Bandung 40123
E-mail : fekonunwim@yahoo.com

Nomor : 043/UNWIM/I/2019
Lampiran : -
Perihal : Research Untuk Memperoleh Data

Kepada Yth :
Kepala Cabang CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya
di
Tempat

Dengan hormat,
Dengan ini kami Universitas Winaya Mukti Bandung, menerangkan bahwa

Nama : Deis Nurul Fitri
NPM : 4122.4.15.11.0041
Program Studi : S1 Manajemen
No. Kontak : 082127561141

Adalah mahasiswa Universitas Winaya Mukti Bandung semester akhir dan akan menyiapkan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana.

Untuk keperluan tersebut, mahasiswa bersangkutan bermaksud melaksanakan tugas penelitian /pengumpulan data pada perusahaan /instansi yang bapak / ibu pimpin.

Perlu kami jelaskan, bahwa tugas penelitian/pengumpulan data ini bersifat ilmiah, dan semata – mata akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi yang berjudul :

**"PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA CV. CITRA PRATAMA CABANG TASIKMALAYA"**

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama bapak / ibu untuk membantu mahasiswa tersebut Kami ucapkan terimakasih

Bandung, 21 Januari 2018
Hormat kami,
BAAK Universitas Winaya Mukti Bandung


Maria Luciana, S.E., M.M.

LAMPIRAN 2

Surat Balasan Penelitian


UNIVERSITAS WINAYA MUKTI BANDUNG

CV. CITRA PRATAMA
Perum Bumi Resik Panglayungan Jln Purbaya NO 48 Tasikmalaya
No Telp. (0265) 7527709

SURAT KETERANGAN

Bersama ini kami nyatakan bahwa :

NAMA : DEIS NURUL FITRI
NIM : 4122.4.15.11.0041
JURUSAN : MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS : UNIVERSITAS WINAYA MUKTI BANDUNG

Menerangkan dengan ini, bahwa benar mahasiswa tersebut telah melakukan penelitian di perusahaan kami dalam rangka penyusunan Skripsi untuk melengkapi salah satu persyaratan dalam mencapai jenjang strata satu.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

Tasikmalaya, 16 Mei 2019

Hormat Kami,



CV. CITRA PRATAMA
DISTRIBUSI PERLENGKAPAN RUMAH TANGGA
No. 085 220 488 008

Miftah Sofwan Feridi
Pimpinan Cabang

E 312

LAMPIRAN 3

SURAT PERMOHOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Calon Responden

Di

Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertandatangan dibawah ini, mahasiswi Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Winaya Mukti.

Nama : DEIS NURUL FITRI
NPM : 4122.4.15.11.0041
Program Studi : Manajemen

Dalam rangka melaksanakan tugas akhir penulisan skripsi, saya akan mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CITRA PRATAMA CABANG TASIKMALAYA”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan tidak akan menimbulkan akibat buruk bagi Bapak/Ibu sebagai responden. Kerahasiaan informasi yang diberikan akan dijaga dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesiones terlampir terkait kebutuhan informasi penelitian tersebut.

Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Deis Nurul Fitri

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CITRA PRATAMA CABANG TASIKMALAYA

No. Responden

Tanggal Penelitian :

A. DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

Pria

Wanita

2. Usia

< = 25 tahun

26 – 30 tahun

31 – 35 tahun

35 – 40 tahun

> 40 tahun

3. Pendidikan Terakhir

SMP

SMA

D3

S1

S2

4. Lama Kerja

< 1 tahun

1 – 3 tahun

3 – 5 tahun

5 – 10 tahun

>10 tahun

B. KRITERIA JAWABAN

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang Bapak/Ibu pilih.

DISIPLIN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Tujuan dan kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan posisi/jabatan yang diduduki saat ini.					
2	Keteladanan pimpinan membantu meningkatkan disiplin kerja.					
3	Balas jasa yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja sehingga terciptanya disiplin kerja yang semakin baik.					
4	Keadilan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja.					
5	Perusahaan selalu memberikan pengawasan yang melekat untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan.					
6	Adanya sanksi hukuman ketika melakukan kesalahan dalam bekerja mempengaruhi Bapak/Ibu untuk selalu disiplin.					
7	Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.					
8	Hubungan kemanusiaan antar karyawan tidak dapat membantu menciptakan kedisiplinan yang baik.					

KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan selalu meningkat dengan baik.					
2	Kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan jauh lebih baik dari karyawan yang lain.					
3	Kualitas pekerjaan yang Bapak/Ibu miliki dapat meningkatkan kinerja karyawan.					
4	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu Bapak/Ibu dalam bekerja.					
5	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.					
6	Adanya pekerjaan yang menuntut kehadiran sehingga pekerjaan terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.					
7	Kehadiran dalam menyelesaikan pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.					
8	Kemampuan kerjasama akan membantu terselesaikannya suatu pekerjaan.					

LAMPIRAN 4**Jawaban Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja**

Responden	Pernyataan X								Total
	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	
1	3	4	4	3	4	4	5	1	28
2	3	4	4	4	4	4	4	3	30
3	3	4	4	4	4	4	4	3	30
4	4	5	5	4	5	5	5	5	38
5	4	4	4	3	4	4	4	4	31
6	5	4	4	4	4	4	4	3	32
7	2	5	2	3	4	4	4	2	26
8	4	4	5	4	4	5	5	4	35
9	4	5	5	4	4	4	4	3	33
10	2	5	5	3	5	5	2	2	29
11	2	4	4	5	3	4	4	2	28
12	2	5	5	4	4	4	3	3	30
13	1	4	5	3	5	5	5	1	29
14	5	5	4	4	4	4	4	4	34
15	4	5	5	3	4	4	4	4	33
16	4	4	5	4	4	4	4	3	32
17	4	4	5	4	4	5	5	5	36
18	4	4	4	5	5	4	4	2	32
19	5	5	5	5	5	5	4	4	38
20	3	4	4	4	3	4	4	3	29
21	2	5	5	3	4	4	5	3	31
22	2	4	4	4	4	4	4	2	28
23	1	4	5	3	5	5	5	2	30
24	3	4	4	5	4	4	5	3	32
25	3	5	5	3	5	5	5	3	34
26	3	5	5	4	5	5	5	3	35
27	2	5	5	5	5	5	5	3	35
28	3	5	5	4	5	4	5	3	34
29	2	4	5	3	4	4	5	2	29
30	3	4	5	4	5	5	5	2	33

Jawaban Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Responden	Pernyataan Y								Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	
1	5	5	4	5	5	4	3	5	36
2	4	4	4	4	4	4	3	4	31
3	4	4	4	4	4	4	3	4	31
4	4	5	5	5	5	5	5	5	39
5	4	4	5	4	5	4	5	4	35
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	3	4	4	2	4	29
8	5	4	4	4	4	4	5	4	34
9	5	4	4	4	4	5	4	4	34
10	5	4	4	2	4	4	4	4	31
11	4	5	5	5	5	5	1	5	35
12	4	3	4	5	4	3	4	5	32
13	4	4	4	5	5	5	4	4	35
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	5	4	4	3	5	33
17	5	5	5	4	5	5	5	5	39
18	5	5	5	5	5	5	2	5	37
19	5	5	5	5	5	4	5	5	39
20	4	4	4	4	4	4	4	5	33
21	5	5	5	4	4	5	3	5	36
22	4	4	4	4	4	4	2	4	30
23	5	4	4	5	4	4	3	5	34
24	5	5	4	3	4	4	2	5	32
25	4	5	5	3	5	4	3	5	34
26	4	4	4	4	4	4	3	4	31
27	5	5	5	4	5	5	3	5	37
28	5	4	4	3	4	4	3	5	32
29	4	4	5	4	5	4	3	5	34
30	4	4	4	3	4	5	3	5	32

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

		Correlations								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.070	-.003	.325	-.083	-.110	-.075	.661**	.617**
	Sig. (2-tailed)		.714	.987	.079	.662	.564	.694	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.070	1	.207	-.082	.356	.172	-.168	.296	.374*
	Sig. (2-tailed)	.714		.271	.668	.054	.363	.374	.113	.041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	-.003	.207	1	-.024	.442*	.530**	.221	.234	.554**
	Sig. (2-tailed)	.987	.271		.899	.015	.003	.241	.213	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.325	-.082	-.024	1	-.041	-.017	-.011	.223	.390*
	Sig. (2-tailed)	.079	.668	.899		.828	.930	.952	.236	.033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	-.083	.356	.442*	-.041	1	.673**	.217	-.064	.454*
	Sig. (2-tailed)	.662	.054	.015	.828		.000	.248	.737	.012
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	-.110	.172	.530**	-.017	.673**	1	.291	.149	.515**
	Sig. (2-tailed)	.564	.363	.003	.930	.000		.119	.433	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	-.075	-.168	.221	-.011	.217	.291	1	.053	.335
	Sig. (2-tailed)	.694	.374	.241	.952	.248	.119		.781	.070
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.661**	.296	.234	.223	-.064	.149	.053	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.113	.213	.236	.737	.433	.781		.000

P7	Pearson Correlation	.080	-.162	.069	.093	.109	-.077	1	-.185	.380*
	Sig. (2-tailed)	.674	.394	.716	.624	.568	.687		.329	.039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.302	.499**	.476**	.250	.386*	.193	-.185	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.105	.005	.008	.183	.035	.308	.329		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.429*	.690**	.751**	.518**	.769**	.553**	.380*	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.018	.000	.000	.003	.000	.002	.039	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.705	9

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	9

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.269	.243	2.33246
a. Predictors: (Constant), X				

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.135	4.561		4.195	.000
	X	.458	.143	.518	3.207	.003

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 6

Produk-produk dari CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya

1. Produk dengan label *Medeena Lux*
 - a. *Snack Maker* (Wajan untuk membuat kue)



- b. Pot (Panci serbaguna)



- c. *Oven Cake* (Untuk memanggang kue)



- d. *Vaccum Cleaner*



2. Produk dengan Label atau Merek Campuran

- a. *Happy Call Royal Multy Pan* (Panci untuk memanggang kue mirip seperti loyang kue dengan bentuk menarik)



- b. *Ram Amalia Steamer Set* (terdiri dari 5 pcs panic serbaguna)



- c. *Bimes Premium Cookware* (panci khusus untuk menyimpan sup)



LAMPIRAN 7

JADWAL PENELITIAN

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan																											
		Januari - Februari								Maret – April								Mei - Agustus											
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Penentuan Objek Penelitian&Observasi	■																											
2	Pengajuan Judul		■																										
3	ACC Judul			■																									
4	Pengumpulan Data		■	■																									
5	Analisis Dokumen			■	■																								
6	Bimbingan BAB I			■	■																								
7	Bimbingan BAB II				■	■																							
8	Bimbingan BAB III					■	■																						
9	Sidang UP							■																					
10	Penyebaran Angket											■	■																
10	Bimbingan BAB IV & V														■	■	■	■											
11	Sidang Skripsi																												■

Sumber: Data Primer

LOKASI PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan di CV. Citra Pratama Cabang Tasikmalaya, Perum bumi Resik Panglayungan Jl. Purbaya No. 48 Kota Tasikmalaya.