

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Kasus *Store Associate* Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon).”** Beserta isinya adalah benar-benar karya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau mengutip yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat akademik.

Atas pernyataan dia atas, saya siap menanggung resiko atau sanksi apapun yang dijatuhkan kepada saya yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan, atau ada klaim terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, 24 Mei 2019

Yang membuat pernyataan,



JAYADI

NIM. 2015.2.4.1.00336

PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DITINJAU DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Kasus *Store Associate* Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon)**

Oleh :

JAYADI

NIM. 2015.2.4.1.00336

Menyetujui,

Pembimbing I,



Dr. Paturrohman, M.Sh
NIDN. 2112027302

Pembimbing II,



Mohammad Ridwan, M.E.Sy
NIDN. 2121048904

PENGESEHAN

Skripsi yang berjudul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Kasus *Store Associate* Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon).**” oleh JAYADI NIM. 2015.2.4.1.00336, telah diajukan dalam Sidang Munaqosah Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon pada tanggal 24 Mei 2019.

Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon.

Cirebon, 18 Juni 2019

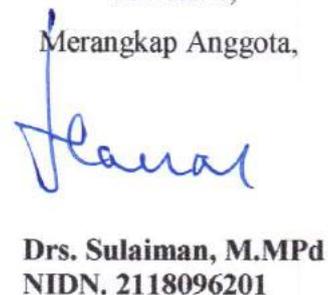
Sidang Munaqosah,

Ketua
Merangkap Anggota,



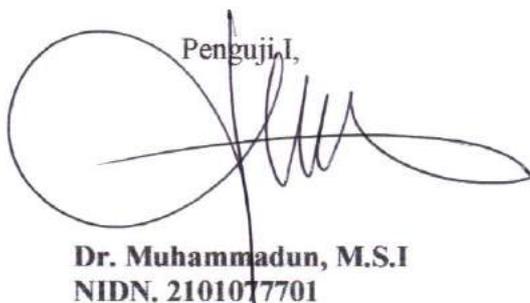
Dr. H. Oman Fathurohman, M.A
NIDN. 8886160017

Sekretaris,
Merangkap Anggota,



Drs. Sulaiman, M.MPd
NIDN. 2118096201

Penguji I,



Dr. Muhammadun, M.S.I
NIDN. 2101077701

Penguji II,



Taufik Ridwan, M.Hum
NIDN. 2118018201

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
IAI Bunga Bangsa Cirebon
Di
Cirebon

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari JAYADI Nomor Induk Mahasiswa 2015.2.4.1.00336, berjudul "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DALAM PERSPEKTIF SLAM (Studi Kasus *Store Associate* Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon)." Bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk dimunaqosahkan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pembimbing I,



Dr. Paturrohman, M.Sh
NIDN. 2112027302

Pembimbing II,



Mohammad Ridwan, M.E.Sy
NIDN. 2121048904

ABSTRAK

JAYADI. NIM. 2015.2.4.1.00336 PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Kasus *Store Associate* Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon)

Skripsi ini membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon. Kajiannya dilatarbelakangi oleh adanya permasalahan atau kendala mengenai kedisiplinan karyawan yang bekerja di PT. Gramedia Asri Media Cirebon diantaranya; masih ada yang terlambat masuk jam kerja dan kurang tertibnya dalam pemanfaatan jam istirahat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) seberapa besar tingkat disiplin kerja karyawan *Store Associate* pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon, (2) seberapa besar tingkat kinerja karyawan *Store Associate* pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon, (3) seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon dalam persepektif Islam.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis untuk membahas identifikasi masalah seberapa besar tingkat disiplin kerja dan seberapa besar tingkat kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon dan metode verifikatif analisis untuk membahas identifikasi masalah seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, angket (kuesioner), penelusuran literatur dan analisis dokumen. Hipotesis dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan regresi linier sederhana dan koefisien determinasi dengan bantuan program aplikasi komputer *SPSS Statistics 17.0*.

Berdasarkan analisis deskriptif responden, disiplin kerja dan kinerja karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon telah berjalan dengan sangat baik, dibuktikan dengan hasil jawaban responden mengenai disiplin kerja (X) diperoleh rata-rata skor nilai sebesar 200,5 dan kinerja karyawan (Y) diperoleh rata-rata skor nilai sebesar 198,7. Selanjutnya berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan metode statistik yaitu regresi linier sederhana. Diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 94,1% dengan nilai *R Square* sebesar 0,941. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon.

Disiplin kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja, diharapkan mampu merubah kebiasaan buruk karyawan sehingga mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran dalam bekerja. Penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan informasi dan masukan bagi kegiatan operasional khususnya di PT. Gramedia Asri Media Cirebon, terutama dalam memberi dorongan kepada karyawan untuk senantiasa meningkatkan disiplin kerja agar terciptanya kinerja karyawan yang mampukan memajukan perusahaan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul: *“PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Kasus Store Associate Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon)”*, dalam rangka menyelesaikan studi Strata 1 untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan yang baik ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda dan ibunda tercinta yang senantiasa selalu mendoakan dan memberikan nasehat kepada penulis hingga sampai saat ini, serta dukungannya dalam hal materi yang tidak terhingga jumlahnya.
2. Bapak Drs. H.A. Basuni, Ketua Yayasan Pendidikan Bunga Bangsa Cirebon.
3. Bapak Dr. H. Oman Fathurohman, MA. selaku Rektor Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon yang telah memberikan kesempatan untuk dapat menuntut ilmu di IAI BBC.
4. Bapak Dr. Muhammadun, M.S.I., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon

5. Bapak H. Ahmad Munajim, MM. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon.
6. Bapak Dr. Paturrohman, M.Sh. selaku Dosen Pembimbing I dan bapak Mohammad Ridwan, M.E.Sy, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan membimbing penyusunan skripsi ini dengan sabar dan penuh perhatian.
7. Bapak dan Ibu Dosen IAI Bunga Bangsa Cirebon yang telah membimbing penulis mengikuti proses belajar dari semester awal hingga semester akhir.
8. Bapak Ign. Edy Sulistiyono selaku pimpinan perusahaan PT. Gramedia Asri Media Cirebon, yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian.
9. Bapak Thomas Dedi Supriadi, selaku HR Division dan seluruh karyawan/karyawati PT. Gramedia Asri Media Cirebon, yang turut serta membantu kelancaran dalam melakukan kegiatan penelitian.

Semoga segala bantuan dan kebaikan tersebut mendapat limpahan balasan dari Allah SWT. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bukan hanya bagi penulis tetapi juga bagi pembaca. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Cirebon, 24 Mei 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
NOTA DINAS	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian.	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Disiplin Kerja.	9
1. Pengertian Disiplin Kerja	9
2. Indikator- Indikator Disiplin Kerja	12
3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
4. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam	21
B. Kinerja Karyawan	24
1. Pengertian Kinerja Karyawan	24
2. Indikator- Indikator Kinerja Karyawan	25

3.	Faktor- Faktor Kinerja Karyawan	26
4.	Kinerja Dalam Perspektif Islam	28
5.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	30
C.	Hasil Penelitian Yang Relevan	31
D.	Kerangka Berpikir	34
E.	Hipotesis Penelitian	35
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	36
A.	Desain Penelitian	36
1.	Jenis Penelitian	36
2.	Variabel Penelitian	36
3.	Sumber Data	38
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	38
C.	Populasi dan Sampel	39
1.	Populasi	39
2.	Sampel	39
D.	Teknik Pengumpulan Data	42
1.	Observasi	42
2.	Penelusuran Literatur	42
3.	Analisis Dokumen	42
4.	Kuesioner atau Angket	43
E.	Teknik Analisis Data	45
1.	Pengujian Validitas Eksternal	45
2.	Uji Reliabilitas <i>Internal Consistency</i>	47
3.	Koefisien Regresi Linear Sederhana dan Pengujiannya	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian	51
1.	Gambaran Umum Perusahaan	51
2.	Visi Misi PT. Gramedia Asri Media Cirebon	53
3.	Struktur Organisasi	54
4.	Deskripsi Tugas	54
5.	Karakteristik Responden	61

6.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	62
B.	Analisis Data	65
1.	Hasil Uji Validitas	65
2.	Hasil Uji Reliabilitas	67
C.	Pembahasan Hasil Penelitian	68
1.	Disiplin Kerja Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon	68
2.	Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon	76
3.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon	84
a.	Analisis Regresi Linear Sederhana	84
b.	Analisis Koefisien Korelasi Pearson	85
c.	Analisis Koefisien Determinasi	87
d.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam	88
D.	Keterbatasan Penelitian	89
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		90
A.	Kesimpulan	90
B.	Saran	91
DAFTAR PUSTAKA		
RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Tabel Rekap Data Pelanggaran Karyawan	5
Tabel 3.1	Tabel Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu	41
	Dengan Taraf Kesalahan 1%, 5%, dan 10%	
Tabel 3.2	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	50
Tabel 4.1	Jumlah Karyawan PT. Gramedia Asri Media Cirebon	53
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
Tabel 4.5	Hasil Kuesioner Variabel Disiplin Kerja	63
Tabel 4.6	Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.7	Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X)	67
Tabel 4.8	Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)	67
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai: Tujuan yang jelas	68
	dan kemampuan kerja yang sesuai akan membuat lebih bersemangat dalam bekerja	
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai: Keteladanan pimpinan	68
	sangat diperlukan dalam meningkatkan disiplin karyawan	
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai: Balas jasa	69
	(gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dalam bekerja agar lebih baik	
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai: Persamaan hak dan kewajiban	70
	membuat saya lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaan	
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai: Pengawasan pimpinan	70
	membuat saya lebih bertanggung dalam menyelesaikan pekerjaan	
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai: Pelaksanaan hukuman ketika	71
	melakukan kesalahan mempengaruhi saya untuk selalu disiplin	
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai: Penindakan yang	71
	dalam melaksanakan peraturan perusahaan membuat saya	

selalu disiplin

Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai: Keharmonisan hubungan 72
	antara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan di tempat bekerja
Tabel 4.17	Bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan dengan 73
	sikap yang diridhai Allah SWT
Tabel 4.18	Menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai 73
	standar dan prosedur yang ada
Tabel 4.19	Menjalankan tugas dengan penuh amanah terhadap 74
	Allah SWT bukan hanya kepada atasan
Tabel 4.20	Taat kepada atasan dalam hal kebaikan, tidak 74
	bertentangan dengan nilai-nilai syariah.
Tabel 4.21	Kategori Tanggapan Responden Mengenai: Indikator 75
	Disiplin Kerja Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai: Kecermatan dalam melakukan 76
	pekerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai: Kemampuan dalam 77
	meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja saya semakin baik
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai: Menyelesaikan pekerjaan 77
	melebihi dengan yang ditargetkan oleh atasan itu jauh lebih baik
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai: Tepat waktu dalam 78
	menyelesaikan pekerjaan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan
Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai: Selalu mengikuti 78
	prosedur perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai: Kerja tim atau kerjasama 79
	antar karyawan dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan
Tabel 4.28	Bekerja dengan profesional, jujur, beribadah dan 80
	amal perbuatan yang sesuai dengan syariat Islam
Tabel 4.29	Memahami nilai-nilai agama dan tekun dalam 80
	bekerja atau melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.30 Sebelum memulai pekerjaan selalu diawali dengan 81 niat dan berdo'a kepada Allah SWT	81
Tabel 4.31 Motivasi dalam bekerja adalah untuk mendapatkan 81 keberuntungan di dunia dan akhirat	81
Tabel 4.32 Bekerja dengan mencari keseimbangan antara harta dan ibadah 82	82
Tabel 4.33 Bersyukur kepada Allah SWT dengan hasil yang 82 didapatkan setelah bekerja.	82
Tabel 4.34 Kategori Tanggapan Responden Mengenai: Idikator 83 Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon	83
Tabel 4.35 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana 85	85
Tabel 4.36 Hasil Uji Koefisien Korelasi Pearson 86	86
Tabel 4.37 Hasil Uji Koefisien Determinasi 87	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap 34
	Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Gramedia Asri Media Cirebon 54

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1a Kuesioner atau Angket Penelitian
- Lampiran 1b Tanggapan Mengenai Disiplin Kerja (X)
- Lampiran 1c Tanggapan Mengenai Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 2a Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)
Dengan SPSS *Statistics* 17.0
- Lampiran 2c Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
Dengan SPSS *Statistics* 17.0
- Lampiran 3 Foto-Foto Kegiatan di PT. Gramedia Asri Media Cirebon
- Lampiran 4 Bukti Tatap Muka Bimbingan Skripsi
- Lampiran 5 Surat Izin Penelitian dari Kampus
- Lampiran 6 Surat Izin Penelitian dari Perusahaan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.¹

SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Namun, agar perusahaan mampu bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi.

Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan pada suatu perusahaan.

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), h. 1.

Karyawan merupakan mereka yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada dasarnya karyawan merupakan makhluk sosial yang akan saling ketergantungan, dan akan memerlukan kebersamaan. Terutama dalam hal pekerjaan, untuk mewujudkan tujuan organisasi diperlukan adanya peraturan-peraturan mengenai prosedur kerja dan disiplin dalam bekerja.

Disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Seperti yang terkandung dalam surat An-Nisa ayat 59, Allah SWT memerintahkan disiplin dalam arti taat pada peraturan yang telah ditetapkan :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”
(QS. An-Nisaa’ [4]: 59).²

² Kementerian Agama Republik Indonesia: *Al-Qur'an Tafsir Perkata*, (Bandung: Al-Hambra, 2014), h. 87.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya dari pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang akan menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.³

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu berifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang memprosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.⁴

³ Sutrisno, *op. cit.*, h. 85.

⁴ *Ibid.*, h. 86

Dalam suatu perusahaan seringkali hanya menuntut karyawan untuk mempunyai kinerja yang tinggi, tanpa melihat penyebab atau faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti disiplin kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya produktivitas karyawan. Saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di dalam birokrasi.

Kinerja merupakan suatu perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Whitmore dalam buku Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Pengertian yang menurut Whitmore merupakan yang menuntut kebutuhan paling minim untuk berhasil. Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif, maka tergambaranya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.⁵

Dalam Al-Quran yang menjelaskan tentang kerja dalam Islam, Allah SWT berfirman dalam QS. Al- Qashash ayat 77:

⁵ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 59-60.

وَابْتَغِ فِي مَآءِ اتِّلَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ۗ

Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS. AL-Qashash [28]: 77).⁶

Toko Buku Gramedia, merupakan jaringan toko buku terluas, terbesar dan terlengkap di Indonesia. Toko Buku Gramedia telah berperan penting dalam penyebaran ilmu pengetahuan bagi masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, dalam kegiatan operasionalnya PT. Gramedia Asri Media Cirebon menerapkan peraturan kepada seluruh karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan terhadap konsumen agar selalu menjunjung tinggi etika dan etos kerja sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1.1
Rekap Data Pelanggaran Karyawan Periode Januari – Maret 2019
PT. Gramedia Asri Media Cirebon

NO.	BAGIAN	KETERANGAN	JUMLAH
1	Store Associate	Terlambat Masuk Kerja	61 Orang
2	Customer Sevice	Terlambat Masuk Kerja	1 Orang
3	Sales Superitendent	Terlambat Masuk Kerja	16 Orang
4	Cashier	Terlambat Masuk Kerja	13 Orang
5	Go Clean	Terlambat Masuk Kerja	2 Orang
TOTAL			93 Orang

Sumber : Data Internal PT. Gramedia Asri Media Cirebon

⁶ Kementrian Agama Republik Indonesia, *op. cit.*, h. 394.

Dalam kegiatan observasi dilapangan penulis menemukan permasalahan atau kendala mengenai kedisiplinan karyawan yang bekerja di PT. Gramedia Asri Media Cirebon diantaranya; masih ada yang terlambat masuk jam kerja dan kurang tertibnya dalam pemanfaatan jam istirahat. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya rekap data pelanggaran yang diperoleh langsung dari pihak *security*. Terdapat 93 orang yang melakukan pelanggaran pada periode bulan Januari s/d Maret 2019. Pelanggaran tertinggi dilakukan oleh karyawan bagian *Store Associate* sebanyak 61 orang dengan keterangan terlambat masuk, dan pelanggaran terendah dilakukan oleh karyawan bagian *Customer Service* sebanyak 1 orang dengan keterangan terlambat masuk.⁷

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan dilapangan dan kasus seperti diatas penulis tertarik mengambil penelitian dengan judul "**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DALAM PERSPEKTIF ISLAM** (Studi Kasus *Store Associate* Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon)".

B. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Store Associate* pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon ditinjau dalam persepektif Islam.

⁷ Oki Hadi Tresna. 2019. *Dokumen Perusahaan Gramedia: Data Pelanggaran Karyawan*. Cirebon: tidak diterbitkan.

C. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi masalah atau ruang lingkup penulisan yaitu hanya yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan *Store Associate* dan kinerja karyawan *Store Associate* Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon ditinjau dalam persepektif Islam.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dirumuskan maka dapat diambil rumusan permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

1. Seberapa besar tingkat disiplin kerja karyawan *Store Associate* pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon ?
2. Seberapa besar tingkat kinerja karyawan *Store Associate* pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon ?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon ditinjau dalam persepektif Islam ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui data tingkat disiplin kerja karyawan *Store Associate* pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon

2. Untuk mengetahui data tingkat kinerja karyawan *Store Associate* pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon
3. Untuk mengetahui data seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Store Associate* pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon dalam ditinjau persepektif Islam

F. Manfaat Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan, pengalaman, dan pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Store Associate* di PT. Gramedia Asri Media Cirebon di tinjau dalam persepektif Islam.

b. Manfaat Praktis

1. Dapat dijadikan sumber informasi atau bahan evaluasi bagi PT. Gramedia Asri Media Cirebon dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan *Store Associate* melalui disiplin kerja ditinjau dalam persepektif Islam.
2. Dapat dijadikan referensi selanjutnya dan memberikan informasi serta pengetahuan kepada pihak akademisi dan peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja karyawan *Store Associate* terhadap kinerja karyawan ditinjau dalam persepektif Islam di PT. Gramedia Asri Media Cirebon.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

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

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu berifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.⁸

⁸Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), h. 85.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang memprosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.⁹

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

⁹ Edy Sutrisno, *Ibid*, h. 86.

- 3) Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Menurut Terry, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry menyatakan bahwa ia kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.¹⁰

Latainer mengartikan disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seseorang karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan halnya dilakukan apabila usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Dari pemaparan beberapa ahli diatas maka dapat penulis pahami bahwa disiplin kerja ialah seorang karyawan yang dapat mentaati peraturan-

¹⁰ *Ibid.*, h. 87.

peraturan yang telah ditetapkan, dengan tujuan agar meningkatkan kualitas perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan.

2. Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

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 yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Misalnya: pekerjaan untuk karyawan berpendidikan SMU ditugaskan kepada seorang sarjana atau pekerjaan untuk sarjana ditugaskan bagi karyawan berpendidikan SMU. Jelas karyawan bersangkutan kurang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan itu. Disinilah letak pentingnya *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.¹¹

2) Teladan Pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan

¹¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 194-195.

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 bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

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

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

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.¹² Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

¹²Malayu S.P. Hasibuan, *Ibid*, h. 196.

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 pekerjaan.

Waskat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.¹³

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.

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman

¹³Malayu S.P. Hasibuan, *Ibid*, h. 197.

harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum karyawan yang melanggar peraturan, sebaiknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada perusahaan tersebut.¹⁴

¹⁴ *Ibid.*

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.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.¹⁵

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur/mengetahui apakah fungsi-fungsi MSDM lainnya secara keseluruhan telah dilaksanakan sesuai dengan baik atau tidak. Kedisiplinan karyawan yang baik, mencerminkan fungsi-fungsi MSDM lainnya telah dilaksanakan sesuai dengan rencana. Sebaliknya jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi-fungsi MSDM pada perusahaan kurang baik.

¹⁵Malayu S.P. Hasibuan, *Ibid*, h. 198.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka kepemimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno, faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar 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. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.¹⁶

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

¹⁶ Edy Sutrisno, *op. cit.*, h. 89.

mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walau sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.¹⁷

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini

¹⁷ Edy Sutrisno, *Ibid*, h. 90.

tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat manapun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.¹⁸

¹⁸ Edy Sutrisno, *Ibid*, h. 92.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan
- Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut
- Sering mengilustrasikan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka
- Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka.

Secara umum beranggapan bahwa pelaksanaan disiplin kerja harus memperhitungkan juga keadaan karyawan. Kebanyakan pemimpin mengetahui bahwa dari waktu ke waktu para karyawan membawa serta masalah-masalah pribadi ke tempat kerja. Oleh karena itu, penerapan disiplin secara membabi buta tanpa meninjau sebab-sebab dan suatu pelanggaran terlebih dahulu, akan menimbulkan hasil yang tidak menguntungkan.¹⁹

¹⁹ Edy Sutrisno, *Ibid*, h. 93.

4. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat, ia akan menyertakan Allah dalam setiap langkahnya, ia takut kepada Allah dalam setiap perilaku, akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah. Dengan demikian akan terbentuk etika Islami yang menuntun perilaku mereka dalam perusahaan atau diluar tempat pekerjaan.²⁰

Masyarakat muslim terbentuk berdasarkan kesamaan akidah dan keyakinan, para pegawai adalah bagian dari anggota masyarakat untuk menjalankan tugas bagi kemasalahatan bersama. Setidaknya ada kewajiban bagi seorang pegawai, yaitu :²¹ pertama, berkontribusi dalam menerapkan hukum dan syariah Islam, ia harus loyal dalam menjalankan nilai-nilai syariah, konsen untuk melakukan perbaikan atas tindak penyimpangan serta memberikan tindak korektif jika ada kesalahan dan menjalankan segala tanggung jawab manajemen dengan sikap yang diridhai Allah dan Rasulnya. Kedua, menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai standar dan prosedur yang ada, dengan sikap yang penuh amanah dan bertanggung jawab terhadap Allah bukan hanya kepada atasan, karena jabatan adalah amanah, perjanjian dan tanggung jawab. Ketiga, taat kepada atasan dengan kebaikan, ketaatan kepada pemimpin merupakan persoalan penting untuk mengatur dan menjalankan kehidupan.

²⁰ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 238.

²¹ *Ibid.*, h. 247.

Standar untuk taat dan tidak taat kepada pemimpin jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nilai-nilai syariah maka seorang pegawai tidak harus melaksanakannya. Setiap pribadi muslim harus sadar akan tanggung jawabnya dan mengetahui kadar ketaatannya ketaatan mereka bukanlah ketaatan buta kepada pemimpin untuk mengikuti kedalam kemaksiatan dan hal yang dilarang, sehingga dia akan merugi di dunia dan akhirat.²²

Allah SWT sangat menghargai orang yang giat dalam bekerja, karena itu berarti ia telah menunaikan salah satu kewajibannya. Selain memerintahkan bekerja, Islam juga menuntun setiap muslim dibidang apapun haruslah bersikap professional. Sebagaimana Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."* (QS. Attaubah [9]: 105).²³

²² Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Ibid*, h. 248.

²³ Kementerian Agama Republik Indonesia: *Al-Qur'an Tafsir Perkata*, (Bandung: Al-Hambra, 2014), h. 203.

Disiplin kerja dalam perspektif Islam dikatakan mempunyai ikatan dengan aliran pemikiran, perasaan terhadap kerja dan cara bagaimana seorang karyawan menjalankan sebuah pekerjaan. Disiplin kerja dipengaruhi oleh situasi kerja seseorang. Disiplin kerja merupakan manifestasi dari nilai, sikap dan amalan. Satu set kepahaman yang digabungkan bersama oleh anggota organisasi.²⁴

Disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Seperti yang terkandung dalam surat An-Nisa ayat 59, Allah SWT memerintahkan disiplin dalam arti taat pada peraturan yang telah ditetapkan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنكُمْ
فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ
وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS. An-Nissa’ [4]: 59).

²⁴ Abdul Rahman Abdul Aziz, *Pembudayaan Pekerja Dalam Arus Transformasi Negara*, (Malaysia: UUM Press, 2013), hal.113.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Whitmore dalam buku Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo secara sederhana mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Menurut Withmore, tugas yang dituntut dari seseorang harus ada hasil, meskipun dalam ukuran yang paling minim. Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya representatif, maka tergambarinya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.²⁵

Suprihanto dalam buku Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo menyatakan, kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁶

²⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), h. 67.

²⁶ Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 62.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka kinerja dapat disimpulkan sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Berhubungan dengan konsep seperti yang telah dibahas diatas, selanjutnya akan dibahas persyaratan yang menentukan kinerja tersebut, yaitu masalah dimensi atau indikator kinerja. Sebab, hal inilah yang menentukan kinerja seseorang. Indikator kinerja harus dipahami oleh karyawan maupun pimpinan, agar keduanya saling puas dalam rangka mewujudkan kinerja secara optimal.

2. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Adapun survey literatur mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut.

John Miner dalam buku Sudarmanto, mengemukakan 4 indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu; tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.²⁷

²⁷ Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018), h. 11-12.

Dari empat dimensi kinerja di atas, dua hal yang terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu: kualitas hasil, kualitas keluaran; dan dua hal terkait aspek perilaku individu, yaitu: penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerja sama. Dari 4 dimensi kinerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Wirawan dalam buku Arif Yusuf Hamali mengemukakan, Kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari:

1) Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, semakin tinggi pula kinerja karyawan; dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.²⁸

2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi

²⁸Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publising Service, 2018), h. 101.

tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi karena di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkat Inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika Inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja karyawan akan menurun.

Budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, budaya *alon-alon asal kelakon* dan *mangan ora mangan kumpul*, mempengaruhi kinerja manusia Indonesia. Hal tersebut dapat menjelaskan kinerja orang Indonesia rendah, misalnya jika dibandingkan dengan kinerja bangsa Jepang.²⁸

²⁸ Arif Yusuf Hamali, *Ibid*, h. 102.

4. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam perspektif Islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran penting dalam kehidupan sosial. Dalam Islam, setiap orang dituntut untuk mandiri dengan cara bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya dan tidak diperbolehkan memintaminta untuk memenuhi kebutuhan primernya.

Berdasarkan cara pandang agama Islam tergambar bahwa orientasi kinerja tidak hanya untuk memaksimalkan laba semata seperti penggunaan pada metode penilaian kinerja konvensional, tetapi orientasi kinerja perlu meliputi dimensi yang lebih luas dan menyeluruh, yakni kesejahteraan para stakeholder meliputi investor, karyawan, pelanggan, pemasok, komunitas, lingkungan/social dan generasi yang akan datang.²⁹

Mursi Wibisono dalam buku Kasmir mengatakan bahwa, Kinerja religius Islam adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa indikator kinerja Islami meliputi :

- 1) Amanah dalam dalam bekerja yang terdiri atas profesional, jujur, ibadah dan amal perbuatan,
- 2) Mendalami agama dan profesi terdiri atas memahami tata nilai agama, dan tekun bekerja,

²⁹ Bagus, " *Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedagang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*", Jurnal Ekonomi Islam, Volume 2 Nomor 4, Februari 2015, h. 280.

- 3) Niat bekerja karena Allah,
- 4) Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas,
- 5) Motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan di dunia dan akhirat,
- 6) Dalam bekerja dituntut penerapan azas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan,
- 7) Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.³⁰

Kinerja akan terlihat hasilnya sesuai dengan apa yang dikerjakan.

Firman Allah dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan. (QS. Al-Ahqaaf [46]: 19).³¹

Maksud dari ayat tersebut ialah Allah SWT pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasi maupun perusahaan, maka akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasi maupun perusahaannya.

³⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: Rajawali, 2016), h. 14.

³¹ Kementrian Agama Republik Indonesia, *op. cit.*, h. 504.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sukarno dalam buku Edy Sutrisno mengatakan bahwa, disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas maupun kinerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang karyawan untuk berdisiplin.³²

Handoko dalam buku Arif Yusuf Hamali mengatakan bahwa, disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan.³³

³² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), h. 95.

³³ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2018), h. 213.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.³⁴

C. Hasil Penelitian Yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang penulis akan paparkan diantaranya ialah sebagai berikut:

1. Retno Rahayu. 2015, dengan judul "*Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bukit Semarang Jaya Metro*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilaksanakan di PT. Bukit Semarang Jaya Metro yang bergerak dibidang properti perumahan.³⁵

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis uji -F dan uji -t. Untuk menganalisis data tersebut menggunakan program SPSS versi 16.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

³⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 193.

³⁵ Retno Rahayu, *Pengaruh Pengembangan Karier, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Semarang Jaya Metro*, (Jurnal: 2015), h. 10.

Perbedaan dari penelitian penulis ialah dimana dalam penelitian Retno mengukur 3 variabel independen dan 1 dependen, sedangkan dalam penelitian yang akan penulis lakukan ialah hanya 1 variabel independen dan 1 dependen dan memasukkan unsur dalam tinjauan ekonomi Islam. Adapun persamaan dengan penelitian ini terletak pada analisis data yang digunakan yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji koefisien determinasi pada proses pengujian hipotesis.

2. Zella Rifqi Fathurrahman. 2013, dengan judul "*Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Di Banjarnegara*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi, pengembangan karier dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.³⁶

Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel anggota populasi yang informasinya diperoleh dengan menggunakan pertimbangan tertentu. Dari penelitian yang dilakukan diperoleh hasil uji t sebagai berikut: H 1 untuk variabel disiplin adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H 1 diterima, disiplin berpengaruh secara jadi H 3 ditolak, pengembangan karier tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. untuk variabel motivasi adalah sebesar $0,001 < 0,05$ jadi H 2 diterima, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. H 3 untuk variabel pengembangan karier adalah sebesar $0,889 > 0,05$.

³⁶Zella Rifqi Fathurrahman, *Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, Pengembangan Karier dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan RSUD di Banjarnegara*, (Jurnal, 2013), h. 6.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Zella Rifqi Fathurrahman adalah sama-sama menggunakan analisis dengan uji validitas, uji reliabilitas dan uji koefisien determinasi. Adapun perbedaan antara keduanya adalah dalam penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana namun dalam penelitian Zella menggunakan analisis regresi berganda, uji hipotesis (uji F dan uji T), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas).

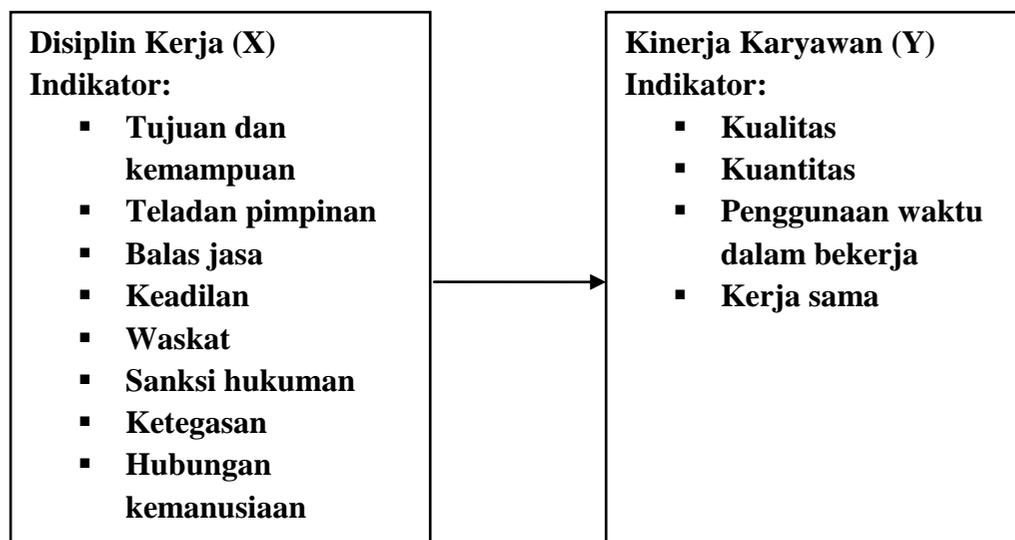
3. Muhammad Taufiek Rio Sanjaya. 2015, dengan judul "*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) tingkat disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta, dan (4) pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.³⁷ Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufiek Rio Sanjaya ialah terletak pada analisis data yang digunakan yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji koefisien determinasi. Namun dalam

³⁷ Muhammad Taufiek Rio Sanjaya, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2015).

penelitian ini ada perbedaan yaitu menggunakan analisi regresi berganda, uji normalitas, uji hipotesis (uji F dan uji T), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas).

D. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Uma Sekaran dalam Sugiyono, 2018: 95).³⁸ Berdasarkan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya dan penelitian terdahulu, mengenai hubungan antara variabel dependen (disiplin kerja) dengan variabel independen (kinerja karyawan) diatas, maka kerangka penelitian ini dapat penulis gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Alfabeta, 2018), h. 95.

Dalam penelitian ini faktor yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Faktor disiplin kerja menjadikan seseorang mampu memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah dalam kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan maupun organisasi.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih.³⁹

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak Terdapat Pengaruh Signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Store Associate* Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon (Ditinjau dalam perspektif Islam).

Ha: Terdapat Pengaruh Signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Store Associate* Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon (Ditinjau dalam perspektif Islam).

³⁹ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 68.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakannya sebagai variabel.

Kasiram dalam buku V. Wiratna Sujarweni mengatakan, penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisa keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.⁴⁰ Dalam hal ini penulis akan mengamati dan meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja *Store Associate* pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon ditinjau dalam perspektif Islam.

2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga

⁴⁰ V. Wiratna Sujarweni, *Ibid*, h. 39.

diproleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian terdapat beberapa macam variabel, namun dalam hal ini penulis hanya memaparkan 2 (dua) variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen:

a. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel ini sering disebut juga sebagai variabel *prediktor*, *stimulus*, *input*, *antcedent*. Dalam bahasa indosnesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam SEM (*Structural Equation Modeling*/Pemodelan Persamaan Struktural), variabel independen disebut juga variabel eksogen. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah Disiplin Kerja (X).

b. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen sering disebut variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa indosnesia sering variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁴¹ Dalam SEM (*Structural Equation Modeling*/Pemodelan Persamaan Struktural), variabel dependen disebut juga variabel indogen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 57.

3. Sumber Data

a) Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Dalam penelitian ini data primer diperoleh langsung melalui observasi di lokasi penelitian dan kuesioner (angket) terhadap karyawan bagian *Store Associate* pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon.

b) Data Sekunder

Data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya.⁴² Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh langsung melalui sumber-sumber yang telah ada diantaranya: dari alqur'an, al-hadist, buku-buku teori, skripsi terdahulu, dokumen perusahaan dan jurnal yang berkaitan dengan judul dalam penelitian.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian yang penulis lakukan ialah di PT. Gramedia Asri Media Cirebon yang beralamat di Jl. Dr. Cipto Mangunkusumo No. 205 Kota Cirebon Jawa Barat 45131 Telp. 0231- 8338500. Adapun waktu penelitian yang penulis lakukan ialah selama 1 (satu) bulan, mulai dari tanggal 25 Maret 2019 sampai dengan 25 April 2019.

⁴² V. Wiratna Sujarweni, *op. cit.*, h. 89.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴³ Penelitian dengan judul **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Kasus *Store Associate* Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon)**. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan, yang mempunyai jabatan sebagai *Store Associate* yang bekerja pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Ukuran sampel atau jumlah sampel yang diambil merupakan hal yang penting jika peneliti melakukan penelitian menggunakan analisis kuantitatif.

Roscoe dan Uma Sekaran dalam buku Wiratna Sujarweni mengatakan, penentuan jumlah sampel diantara 30 s/d 500 elemen. Jika sampel dipecah lagi ke dalam sub sampel (laki/perempuan, SD/SLTP/SMU, dsb), jumlah minimum subsampel harus 30.

⁴³ V. Wiratna Sujarweni, *Ibid*, h. 80.

Untuk menentukan ukuran sampel dapat menggunakan cara Slovin dan tabel

Isac Michael sebagai berikut:

a) Rumus Slovin:

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

Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentasi kelonggaran karena kesalahan ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan.⁴⁴

Berdasarkan rumus yang dijelaskan di atas, Populasi responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *Store Associate* pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon sebanyak 50 orang.

$$n = \frac{50}{1 + (50 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{50}{1,125} = 45 \text{ karyawan}$$

Jadi sampel penelitian dari populasi 50 orang dan tingkat kepercayaan 95% dan tingkar eror 5% adalah 45 orang.

⁴⁴ V. Wiratna Sujarweni, *Ibid*, h. 82.

b) Tabel Isac dan Michael:

Tabel 3.1
Tabel Penentuan Jumlah Sampel Dari Populasi Tertentu
Dengan Taraf Kesalahan 1%, 5%, dan 10%

N	Sigifikasi			N	Sigifikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Sumber : V. Wiratna Sujarweni, (2015: 83-84).

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Pengamatan atau Observasi adalah cara pengumpulan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan (laboratorium), terhadap objek yang diteliti (populasi). Pengamatan disebut juga penelitian lapangan.⁴⁵ Dalam penelitian ini pengamatan atau observasi dilakukan langsung di lokasi penelitian pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

2. Penelusuran Literatur

Penelusuran literatur adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan sebagian atau seluruh data yang telah ada atau laporan data dari peneliti sebelumnya. Penelusuran literatur disebut juga pengamatan tidak langsung.⁴⁶ Dalam penelitian ini penelusuran literatur didapatkan dari jurnal dan skripsi penelitian terdahulu untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

3. Analisis Dokumen

Analisis dokumen lebih mengarah pada bukti konkret dengan instrumen ini, kita diajak untuk menganalisis dari dokumen-dokumen yang dapat mendukung penelitian kita.⁴⁷ Dalam penelitian ini analisis dokumen didapatkan dari dokumen-dokumen perusahaan PT. Gramedia Asri Media Cirebon.

⁴⁵ Iqal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), h. 17.

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ V. Wiratna Sujarweni, *op. cit.*, h. 95.

4. Kuesioner atau Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, penulis memberikan kuesioner kepada karyawan bagian *Store Associate* Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon.

Adapun untuk mengukur pertanyaan atau pernyataan kuesioner tersebut adalah dengan menggunakan skala likert. *Skali likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.⁴⁸ Jawaban setiap instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata dan diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat setuju/sangat baik : 5
- b. Setuju/baik : 4
- c. Kurang setuju/kurang baik : 3
- d. Tidak setuju/tidak baik : 2
- e. Sangat tidak setuju/sangat tidak baik : 1

Instrumen penelitian yang menggunakan *skala likert* dapat dibuat dalam bentuk *cheklist* ataupun pilihan ganda. Adapun untuk memperoleh

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 152-153.

hasil pembobotan dilakukan dengan cara melakukan analisis pembobotan dengan menentukan rentang skala menggunakan rumus:

$$RS = \frac{n (m-1)}{m}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item.⁴⁹

Kemudian menentukan rentang skor terendah dan tertinggi dengan cara mengalikan jumlah sample n = 45 dengan bobot paling rendah dan paling tinggi, didapat rentang terendah = 45 dan rentang tertinggi = 225 dalam penelitian ini, maka rentang kriterianya sebagai berikut:

$$RS = \frac{45 (5-1)}{5} = 36$$

Dari hasil perhitungan tersebut maka diperoleh skala pembobotan atau skala penilaian tiap kriteria sebagai berikut:

- 1) Skor 45 – 81 menunjukkan penilaian sangat tidak setuju/sangat tidak baik
- 2) Skor 82 – 117 menunjukkan penilaian tidak setuju/tidak baik
- 3) Skor 118 – 153 menunjukkan penilaian kurang setuju/kurang baik
- 4) Skor 154 – 189 menunjukkan penilaian setuju/baik
- 5) Skor 190 – 225 menunjukkan penilaian sangat setuju/sangat baik.

⁴⁹ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), h. 164.

E. Teknik Analisis Data

Data penelitian yang sudah terkumpul dari kuesioner dan telah diisi oleh responden, harus dilakukan uji validitas dan reabilitas terlebih dahulu. Dalam pengujian validitas terbagi menjadi tiga jenis validitas instrumen yaitu; pengujian validitas konstruk, pengujian validitas isi dan pengujian validitas eksternal. Pada penelitian ini penulis menggunakan uji validitas eksternal.

Adapun untuk pengujian reabilitas dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal, pengujian dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal pengujian dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik-teknik seperti; *test-retest*, *ekuivalen*, gabungan dan *internal consistency*. Pada penelitian ini penulis menggunakan uji reabilitas dengan teknik internal consistency.

1) Pengujian Validitas Eksternal

Validitas eksternal menekankan pada aspek bagaimana instrumen yang digunakan sesuai dengan kondisi empiris di lapangan. Item-item pertanyaan disesuaikan dengan indikator-indikator empiris di lapangan. Uji coba kuesioner dilakukan setelah mendapatkan kesamaan antara item pertanyaan dengan kondisi empiris di lapangan. Instrumen dilakukan dengan korelasi antar item pertanyaan.⁵⁰

⁵⁰ V. Wiratna Sujarweni, *op. cit*, h. 108.

Setelah kuesioner dibuat, kemudian kuesioner diuji coba pada beberapa responden. Data yang diperoleh kemudian dilakukan uji validitas dengan melihat korelasi antar item pertanyaan. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r-hitung kita bandingkan dengan r-tabel dimana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel } (0,2940) < r \text{ hitung}$ maka valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X

ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

N = Jumlah responden.⁵¹

⁵¹ *Ibid.*

2) Uji Reliabilitas *Internal Consistency*

Pengujian dengan *internal consistency*, dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data diperoleh dianalisis dengan teknik-teknik tertentu. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r = Koefisien reliability instrument (cronbach's alpha)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

σ_t^2 = Total varians.⁵²

3) Koefisien Regresi Linear Sederhana dan Pengujiannya

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner atau angket kemudian diolah dan dianalisis. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Berupa variabel X (Disiplin Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan). Metode analisis regresi linear sederhana yang dimaksud adalah digunakan untuk mengukur keeratan (kuat, lemah, atau tidak ada) hubungan maupun pengaruh disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan.

⁵² V. Wiratna Sujarweni, *Ibid*, h. 110.

Untuk mencari pengaruh antar variabel, digunakan rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

a) Rumus regresi linier sederhana:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y= variabel tidak bebas

X= variabel bebas

a= nilai *intercept* (konstan)

b= koefisien arah regresi.⁵³

Untuk menentukan nilai a dan b sebagai berikut:

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{(n)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X) - (\Sigma Y)}{(n)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

b) Koefisien Korelasi Linear Korelasi *Pearson* (*r*) menggunakan *metode product moment*, dengan rumus sebagai berikut:

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

Analisis korelasi berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Jadi tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain.

⁵³ Husein Umar, *op. cit.*, h. 114.

Simbol dari besaran korelasi adalah r yang disebut koefisien korelasi sedangkan simbol parameternya ρ (dibaca rho).

Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai +1 yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut:

- (1) Jika nilai $r > 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linear positif, yaitu makin besar nilai variabel X (independen), makin besar pula nilai variabel Y (dependen) atau makin kecil nilai variabel X (independen), makin kecil pula nilai variabel Y (dependen).
- (2) Jika nilai $r < 0$ artinya telah terjadi hubungan yang linear negatif, yaitu makin kecil nilai variabel X (independen), maka makin besar nilai variabel Y (dependen) atau makin besar nilai variabel X (independen), maka makin kecil pula nilai variabel Y (dependen).
- (3) Jika nilai $r = 0$ artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X (independen) dengan variabel Y (dependen).
- (4) Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$ telah terjadi hubungan linear sempurna, yaitu berupa garis lurus, sedangkan untuk nilai r yang makin mengarah ke angka 0, maka garis makin tidak lurus.⁵⁴

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel sebagai berikut:

⁵⁴ Husein Umar, *Ibid*, h. 129-130.

Tabel 3.2
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

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

Sumber : Sugiyono, (2018: 274).

c) Koefisien Penentu (KP) atau Koefisien Determinasi (R^2)

Jika koefisien korelasi dikuadratkan akan menjadi koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi, yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datang dari variabel X, sebesar kuadrat koefisien korelasinya. Koefisien penentu ini menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel (variabel X) terhadap terhadap naik/turunnya (variasi) nilai variabel lainnya (variabel Y). Koefisien penentu dirumuskan:

$$KP = R^2 = (KK)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP/KD = Koefisien determinasi

KK/ r^2 = Koefisien korelasi.⁵⁵

⁵⁵ Iqal Hasan, *op. cit.*, h. 249-250.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Gramedia Asri Media Cabang Cipto Cirebon adalah salah satu anak dari perusahaan Kompas Gramedia yang menyediakan jaringan toko buku dengan nama toko buku Gramedia, yang tersebar di beberapa kota di Indonesia dan Malaysia. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 2 Februari 1970 dengan diawali dari satu toko buku kecil berukuran 25m² di daerah Jakarta Barat dan sampai tahun 2002 telah berkembang menjadi lebih dari 50 toko yang tersebar di seluruh Indonesia. Selain menyediakan buku, Toko Buku Gramedia menyediakan berbagai produk lain seperti alat tulis, perlengkapan kantor, alat olahraga, alat musik, dll.

Perusahaan ini bekerja sama dengan penerbit-penerbit buku baik dalam maupun luar negeri. Dari kelompok usahanya sendiri, pemasok ke Toko Buku Gramedia antara lain adalah Gramedia Pustaka Utama, Elex Media Komputindo, Gramedia Widya Sarana, Bhuana Ilmu Populer, dan Gramedia Majalah, sementara dari luar negeri misalnya Prentice Hall, McGraw Hill, Addison Wesley, dll.⁵⁶

⁵⁶ Iis Julianti, *Pengaruh Active Selling Terhadap Omset Penjualan Pada PT. Gramedia Asri Media TB. Istana Plaza Bandung*, Skripsi (Bandung: Politeknik Piksi Ganesha, 2017), h. 41, tidak diterbitkan.

PT. Gramedia Asri Media Cabang Cipto Cirebon merupakan salah satu toko buku terbesar di Jawa Barat yang diresmikan pada hari Jum'at, 15 Desember 2015 beralamat di Jl. Cipto Mangunkusumo No. 205 Kota Cirebon. Toko buku Gramedia World Cirebon terdiri dari 4 lantai (Lantai dasar, L1, L2, dan L3), dilengkapi dengan arena bermain dan belajar anak-anak dengan ruang Gramedia Kids, ada juga ruang untuk remaja. Bahkan disini menyediakan aula besar untuk beragam komunitas dan masyarakat umum, menyalurkan ide-ide kreatif, dan inspiratif. Toko buku ini menciptakan konsep suasana yang nyaman, dan akan selalu diingat sehingga membuat pengalaman belanja lebih menyenangkan. Lantai dasar terdapat, *Produk mainan, Hobi*, dll. L1 (lantai 1) terdapat *Fashion, Stationery, Produk IT, Sport & Music, Bag, Alat kesehatan, Aksesoris Dum Dum Thai Tea*, dll. L2 (lantai 2) terdapat berbagai macam produk *buku, Robo Lego*, dll. L3 (lantai 3) terdapat *Mushola & Aula besar* untuk berbagai kegiatan.⁵⁷

Dalam kegiatan operasionalnya Gramedia World Cirebon menerapkan sistem kerja dengan 2 (dua) shift yaitu shift pagi dan siang dengan perhitungan 8 jam kerja dalam 1 hari, mengacu kepada pasal 77 sampai pasal 85 *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja* perihal pembagian kerja shift.⁵⁸ Kemudian disepakati oleh kedua belah pihak ketika awal masuk bekerja dengan dibuktikan melalui tanda tangan kontrak kerja.

⁵⁷ PT. Gramedia Asri Media Cirebon. 2018. Pedoman Perusahaan. Cirebon: Gramedia.

⁵⁸ http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf diakses pada tanggal 20 April 2019 02:20

Adapun jumlah karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Cipto Cirebon adalah 82 orang terbagi dalam berbagai divisi.⁵⁹

Tabel 4.1
Jumlah Karyawan PT. Gramedia Asri Media Cirebon

No.	Jabatan	Kontrak	Tetap	Jumlah
1	Store Manager		√	1
2	Assisten Manager		√	1
3	Sales Superintendent	√		4
4	Sales Superintendent		√	2
5	HR Division		√	1
6	Chief Cashier		√	1
7	Cashier	√		11
8	Customer Service	√		2
9	Data Entry Clerk		√	2
10	Technician	√		5
11	Store Associate Nonbook	√		14
12	Store Associate Counter	√		26
13	Store Associate Book			9
14	Store Associate Event	√		1
15	Warehouse Attendant		√	1
15	Warehouse Attendant	√		1
Total		73	9	82

Sumber : Data Internal PT. Gramedia Asri Media Cirebon

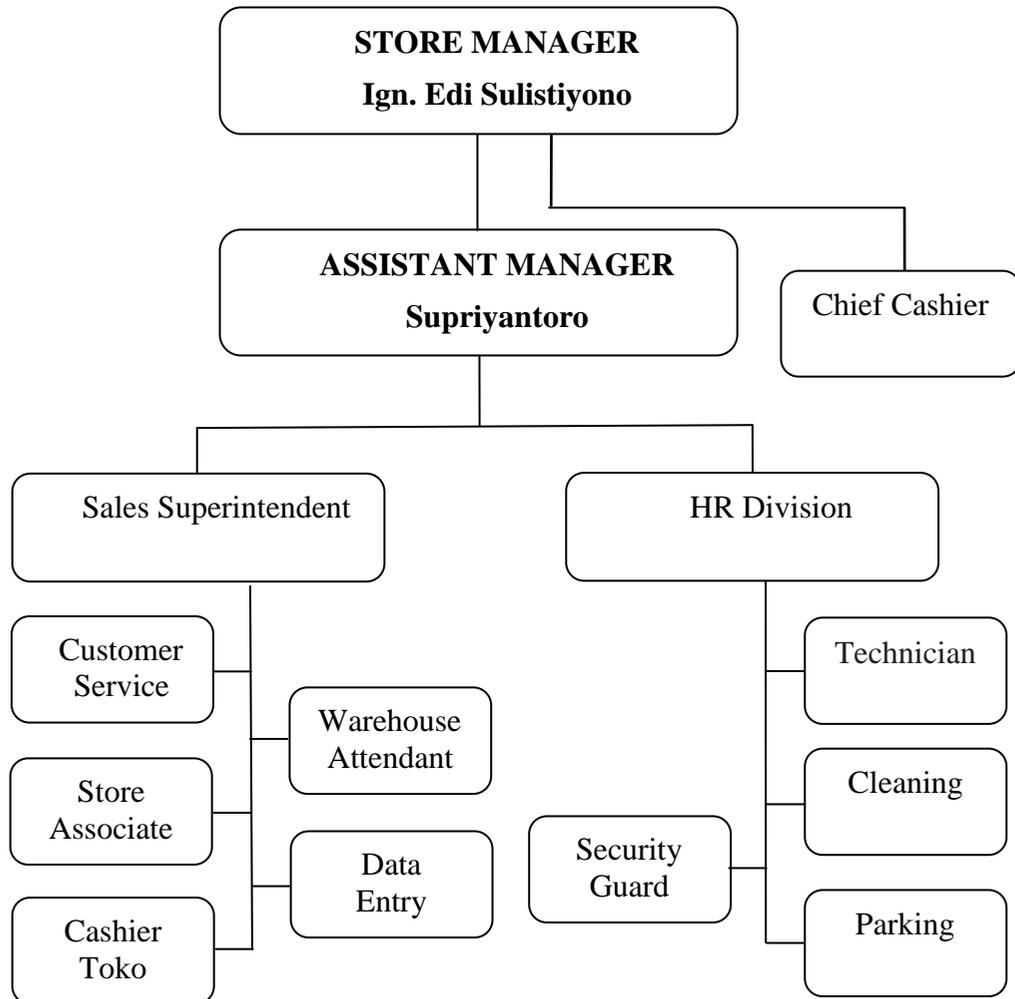
2. Visi dan Misi PT. Gramedia Asri Media Cirebon

“Menjadi perusahaan jaringan ritel dan penerbitan terbesar, tersebar, dan terpadu di Asia Tenggara melalui penyediaan produk berorientasi pasar, layanan unggul, inovatif & perilaku bisnis yang beretika.”⁶⁰

⁵⁹ Thomas Dedi Supriyadi. 2019. *Dokumen Perusahaan Gramedia: Data Karyawan*. Cirebon: tidak diterbitkan.

⁶⁰ Thomas Dedi Supriyadi. 2019. *Dokumen Perusahaan Gramedia: Company Profile-R1*. Cirebon: tidak diterbitkan.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Gramedia Asri Media Cirebon

Sumber : Data Internal PT. Gramedia Asri Media Cirebon

4. Deskripsi Tugas

1) *Store Manager*

- Menjalankan dan mengendalikan manajemen usaha sesuai dengan sistem dan prosedur serta kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan

- Menyusun dan menjalankan rencana kerja tahunan (anggaran penjualan, anggaran biaya, dll)
- Memastikan berjalan dengan baik kegiatan usaha baik di bidang administrasi, penjualan, SDM dan keuangan.

2) *Asisten Manager*

- Membuat, mengeksekusi, memonitoring dan mengevaluasi sistem kerja dengan tema/ topik yang telah ditentukan oleh Store Manager
- Memberikan feedback kepada Store Manager atas topik atau rancangan garis besar sistem kerja yang akan dibuat nya
- Memberikan training kepada anggota divisi di dalam departemen
- Membantu Store Manager dalam mengatur divisi di departemen nya.
- Ikut serta memberikan support kepada Store Manager, untuk meyakinkan anggota divisi nya di dalam departemen atas kebijakan (aturan, ketentuan, dll) yang diambilnya
- Membantu memotivasi Kepala Divisi dan anggota divisi yang di beri tugas oleh Manager Departemen.

3) *HR Division*

- Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan SDM
- Membuat kebijakan dan membuat sistem HRD yang efektif dan efisien
- Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan
- Melakukan seleksi, promosi, transferring dan demosi pada karyawan yang dianggap perlu
- Melakukan kegiatan pembinaan dan pelatihan pada karyawan

- Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan
- Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.

4) Data Entry Clerk

- Menyalakan dan mematikan server
- Melakukan proses rutin (Perubahan harga, Surat pesanan, Penerimaan, Retur supplier, cabang atau administrasi, Laporan pembayaran, Pembuatan daftar pengiriman, Mencetak label barcode, Pembuatan ID atau PLU baru, Mencetak dan mendistribusikan omset harian
- Menjaga keakuratan, integritas dan mencegah kerangkapan data
- Memelihara kebersihan dan kerapian peralatan dan lingkungan kerja.

5) Sales Superintendent

- Mengendalikan operasi toko di wilayah tanggung jawabnya (Menyusun jadwal tugas store associate, lembur, Memastikan pelayanan pelanggan sesuai dengan standar kualitas pelayanan, Menangani keluhan pelanggan, Memastikan kebersihan dan suasana nyaman di toko
- Menyeleksi setiap usulan pesanan atau retur produk dari pramuniaga
- Menjalankan program kerja penjualan sesuai dengan tugasnya
- Mereset cash register atau mesin EDC
- Memberikan otorisasi pemberian discount kepada pelanggan
- Memotivasi dan membina serta menilai prestasi karyawan bawahannya

- Menyelia kegiatan pameran dan mengamati pasar ataupun pesaing di luar
- Bertanggung jawab terhadap modal toko pada saat kasir besar tidak ada ditempat (misal pada malam hari atau pada hari minggu).

6) *Warehouse Attendant*

- Menerima dan memeriksa kebenaran barang sesuai dengan surat pesanan
- Memastikan mutu barang yang diterima dalam keadaan layak jual
- Mencatat nilai faktur (netto atau bruto), nomor registrasi, sesuai dengan golongan barang pada buku penerimaan barang
- Menyerahkan faktur penerimaan kepada petugas data entry
- Menerima barang retur berdasarkan nota retur dari petugas pembelian dan mencatat dalam buku retur
- Menyerahkan barang retur kepada pemasok
- Mencatat pengeluaran barang dan mengatur penataan barang di gudang.

7) *Chief Chasier*

- Menyiapkan modal kasir toko dan menyediakan uang kecil untuk operasional toko dan membuat jadwal tugas kasir toko
- Menerima dan mencocokkan hasil omset toko dan penerimaan lainnya dengan bukti setor kasir
- Mencocokkan laporan omset harian komputer dengan bukti setor kasir
- Menyetorkan hasil usaha ke bank sesuai dengan jadwal yang ditentukan
- Menangani dan memelihara administrasi keuangan.

- Bertanggung jawab atas besarnya uang yang dipegang
- Menginformasikan adanya transfer pelunasan piutang atau transfer penjualan keluar kepada petugas terkait
- Membuat laporan bank setiap minggu dan laporan keuangan setiap bulan.

8) *Cashier Toko*

- Mempertanggung jawabkan modal kasir yang diterima dari Chief Chasier
- Melayani atau menerima pembayaran dari pelanggan sesuai dengan standar layanan dan akurat
- Mempertanggung jawabkan kebenaran uang hasil omset dengan hasil laporan cash register
- Menyetorkan hasil omset dan modal kepada kasir besar serta membuat bukti setoran kasir (BSK) setelah selesai bertugas
- Mencatat void, refund dan pelanggan yang diberi discount
- Membantu kasir besar menghitung uang dan pengaman toko.

9) *Customer Service Attendant*

- Menerima pertanyaan, komentar, masukan dari pelanggan baik secara langsung maupun tidak langsung serta menyelesaikan keluhan pelanggan
- Melakukan pendataan dan kegiatan maintain pelanggan potensial
- Menerima, mencatat dan menindaklanjuti pemesanan buku

- Memberikan informasi kepada pelanggan dan karyawan melalui announcement, mengatur pemutaran lagu dan mengatur lalu lintas hubungan telepon
- Mengetahui dan memahami informasi seputar New Arrival & Best Seller
- Melayani pembuatan kartu pelanggan dan menginformasikan program promosi event/produk.

10) Store Associate

- Membersihkan dan merapikan produk penjualan di wilayahnya
- Mengisi rekomendasi order atau monitoring untuk pemesanan ulang setiap harinya
- Mengisi formulir received order sesuai dengan barang yang diterima
- Mendisplay produk di wilayah sesuai dengan standar display
- Menyiapkan produk yang akan diretur ke pemasok
- Memberikan pelayanan yang sesuai dengan SOP
- Mengantarkan konsumen ke kasir ketika ingin bertransaksi
- Membantu membawakan produk belanjaan konsumen jika diperlukan.

11) Technician

- Melaksanakan pekerjaan pengoperasian, perbaikan dan perawatan alat dan fisik gedung serta membuat laporan kepada supervisor
- Memberikan masukan perihal jadwal pemeliharaan rutin dan perbaikan, melakukan inspeksi dan pencatatan rutin
- Menyalakan dan mematikan penerangan toko, AC dan UPS.

12) Security Guard

- Mengamankan dan menjaga aset, tata tertib serta peraturan perusahaan
- Menyelidiki, memproses dan menyelesaikan kasus, pencurian, pelanggaran tata tertib
- Membuat laporan harian tentang situasi yang terjadi selama operasional toko
- Mendampingi supervisor membuka atau menutup pintu utama toko
- Menyerahkan kartu tamu kepada supplier dan tamu
- Memeriksa barang yang dibawa baik keluar maupun masuk toko.

13) Cleaning Service

- Membersihkan dan memastikan area luar maupun dalam gedung, parkir, back office, toilet, mushola, dan area display/penjualan produk selalu dalam keadaan bersih.
- Menjaga selalu kebersihan dan kenyamanan seluruh area

14) Parking

- Memberikan pelayanan kepada semua kendaraan yang masuk atau keluar dan menerima pembayaran retribusi sesuai tarif tertentu di dalamnya
- Menjaga ketertiban, keindahan, kebersihan dan membantu keamanan terhadap kendaraan yang diparkir.⁶¹

⁶¹ Thomas Dedi Supriyadi. 2019. *Dokumen Perusahaan Gramedia: Job Desc-RI*. Cirebon: tidak diterbitkan.

5. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil survey melalui kuesioner terhadap karyawan bagian *Store Associate* PT. Gramedia Asri Media Cirebon yang berjumlah sebanyak 45 orang sebagai responden. Maka data karakteristik responden dapat dilihat melalui jenis kelamin, usia dan lama bekerja.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	48.9	48.9	48.9
	Perempuan	23	51.1	51.1	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebanyak 22 orang atau 48,9% adalah responden laki-laki, dan sebanyak 23 orang atau 51,1% adalah responden perempuan.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-22 th	13	28.9	28.9	28.9
	22-26 th	23	51.1	51.1	80.0
	> 26 th	9	20.0	20.0	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Dari tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan usia 18-22 tahun sebanyak 13 orang atau 28,9% responden, usia 22-26 tahun sebanyak 23 orang atau 51,1% responden, dan usia yang lebih dari 26 tahun sebanyak 9 orang atau 20.0% responden.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 6-1 tahun	12	26.7	26.7	26.7
1-5 tahun	28	62.2	62.2	88.9
> 5 tahun	5	11.1	11.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah.

Dari tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan lama bekerja sebanyak 12 orang atau 26,7% adalah responden yang bekerja antara 6-1 tahun, sebanyak 28 orang atau 62,2% adalah responden yang bekerja antara 1-5 tahun, dan sebanyak 5 orang atau 11,1% adalah responden yang bekerja lebih dari 5 tahun.

6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi hasil jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner di PT. Gramedia Asri Media Cirebon adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

No.	Disiplin Kerja (X)												Total_X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	
1	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	53
2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	56
3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	51
4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	57
7	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	56
8	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	56
9	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	56
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
12	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	50
13	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	52
14	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	54
15	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	58
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
17	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	56
18	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	56
19	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	52
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	56
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	56
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
27	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	52
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	53
30	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	52
31	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	52
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	56
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	56

36	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	53
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
41	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	57
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
45	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	56

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Tabel 4.6
Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

No.	Kinerja Karyawan (Y)												Total_Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	
1	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	54
2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	56
3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	52
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
6	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	56
7	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	54
8	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	56
9	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	56
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
11	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	46
12	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	48
13	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	50
14	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	54
15	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	56
16	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
17	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	54
18	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	54
19	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	52
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	58

24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	54
26	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	46
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	52
30	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
31	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	50
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
33	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	56
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	54
36	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	54
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	58
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
41	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	56
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
45	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	56

Sumber: Hasil Olahan kuesioner 2019.

B. Analisis Data

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas menggunakan bantuan aplikasi SPSS *Statistics* 17.0 diperoleh hasil terhadap masing-masing pernyataan atau pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti.

Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah *product moment* dengan taraf signifikansi 95 % atau α 0,05 dilakukan dengan mengkorelasi

skor masing- masing item dengan skor totalnya. Kemudian nilai korelasi (r-hitung) yang telah diperoleh dibandingkan dengan nilai korelasi pada tabel (r-tabel). Diketahui dalam penelitian ini $r\text{-tabel} = 0,2940$ dan r-hitung dapat dilihat dalam tabel hasil pengolahan SPSS *Statistics 17.0* melalui *Pearson correlation*. Jika nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel artinya variabel dapat dinyatakan valid.

Hasil pengamatan pada r-tabel didapatkan nilai dari sampel ($N = 43$) sebesar $0,2940$. Merujuk pada hasil dari uji validitas menggunakan aplikasi SPSS *Statistics 17.0* dihasilkan bahwa semua instrument dari variabel Disiplin Kerja (X) yang terdiri dari X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7, X8, X9, X10, X11, X12 semuanya menghasilkan nilai (r-hitung) $>$ (r-tabel) sebesar $0,2940$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dari variabel Disiplin Kerja (X) dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

Kemudian hasil dari uji validitas menggunakan aplikasi SPSS *Statistics 17.0* dihasilkan bahwa semua instrument dari variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11, Y12 semuanya menghasilkan nilai (r-hitung) $>$ (r-tabel) sebesar $0,2940$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

2. Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan dalam kuesioner penelitian konsisten atau tidak. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach Alpha* lebih besar dari r-tabel.

Tabel 4.7
Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.904	.908	12

Sumber: Data primer yang diolah 2019.

Tabel 4.8
Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.907	12

Sumber: Data primer yang diolah 2019.

Dari hasil uji realibilitas didapatkan semua nilai dari X dan Y menghasilkan nilai Alpha Cronbach's $> 0,60$. Sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis deskriptif responden, maka dapat diketahui tanggapan responden terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon sebagai berikut ini:

1. Disiplin Kerja Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon

Tabel. 4.9
Tanggapan Responden Mengenai:
Tujuan yang jelas dan kemampuan kerja yang sesuai
akan membuat lebih bersemangat dalam bekerja

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	44.4	44.4	44.4
	SS	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh tanggapan responden mengenai: Tujuan yang jelas dan kemampuan kerja yang sesuai akan membuat lebih bersemangat dalam bekerja. Sebanyak 20 orang atau 44,4% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 25 orang atau 55,6% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.10
Tanggapan Responden Mengenai:
Keteladanan pimpinan sangat diperlukan dalam
meningkatkan disiplin karyawan

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	48.9	48.9	48.9

SS	23	51.1	51.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh tanggapan responden mengenai: Keteladanan pimpinan sangat diperlukan dalam meningkatkan disiplin karyawan. Sebanyak 22 orang atau 48,9% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 23 orang atau 51,1% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.11
Tanggapan Responden Mengenai:
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat
memberikan kepuasan dalam bekerja agar lebih baik

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	48.9	48.9	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh tanggapan responden mengenai: Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dalam bekerja agar lebih baik. Sebanyak 22 orang atau 48,9% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 23 orang atau 51,1% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.12
Tanggapan Responden Mengenai:
Persamaan hak dan kewajiban membuat saya lebih
bergairah dalam melaksanakan pekerjaan

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	66.7	66.7	66.7
	SS	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh tanggapan responden mengenai: Persamaan hak dan kewajiban membuat saya lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaan. Sebanyak 30 orang atau 66,7% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 15 orang atau 33,3% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.13
Tanggapan Responden Mengenai:
Pengawasan pimpinan membuat saya lebih
bertanggung dalam menyelesaikan pekerjaan

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	4.4	4.4	4.4
	S	20	44.4	44.4	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh tanggapan responden mengenai: Pengawasan pimpinan membuat saya lebih bertanggung dalam menyelesaikan

pekerjaan. Sebanyak 2 orang atau 4,4% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 20 orang atau 44,4% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 23 orang atau 51,1% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.14
Tanggapan Responden Mengenai:
Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan
mempengaruhi saya untuk selalu disiplin

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	42.2	42.2	42.2
	SS	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh tanggapan responden mengenai: Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan mempengaruhi saya untuk selalu disiplin. Sebanyak 19 orang atau 42,2% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 26 orang atau 57,8% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.15
Tanggapan Responden Mengenai:
Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan
peraturan perusahaan membuat saya selalu disiplin

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	66.7	66.7	66.7
	SS	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh tanggapan responden mengenai: Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan perusahaan membuat saya selalu disiplin. Sebanyak 30 orang atau 66,7% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 15 orang atau 33,3% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.16
Tanggapan Responden Mengenai:
Keharmonisan hubungan antara karyawan dapat
menciptakan kedisiplinan di tempat bekerja

X8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	5	11.1	11.1	11.1
S	24	53.3	53.3	64.4
SS	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh tanggapan responden mengenai: Keharmonisan hubungan antara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan di tempat bekerja. Sebanyak 5 orang atau 11,1% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 24 orang atau 53,3 % responden menyatakan setuju, dan sebanyak 16 orang atau 35,6% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.17
Tanggapan Responden Mengenai:
Bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan
dengan sikap yang diridhai Allah SWT

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	44.4	44.4	44.4
	SS	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh tanggapan responden mengenai: Bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan dengan sikap yang diridhai Allah SWT. Sebanyak 20 orang atau 44,4% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 25 orang atau 55,6% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.18
Tanggapan Responden Mengenai:
Menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan
sesuai standar dan prosedur yang ada

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	48.9	48.9	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.18 diperoleh tanggapan responden mengenai: Menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai standar dan prosedur yang

ada. Sebanyak 22 orang atau 48,9% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 23 orang atau 51,1% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.19
Tanggapan Responden Mengenai:
Menjalankan tugas dengan penuh amanah terhadap
Allah SWT bukan hanya kepada atasan
X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	48.9	48.9	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh tanggapan responden mengenai: Menjalankan tugas dengan penuh amanah terhadap Allah SWT bukan hanya kepada atasan. Sebanyak 22 orang atau 48,9% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 23 orang atau 51,1% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.20
Tanggapan Responden Mengenai:
Taat kepada atasan dalam hal kebaikan, tidak
bertentangan dengan nilai-nilai syariah.

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	66.7	66.7	66.7
	SS	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh tanggapan responden mengenai: Taat kepada atasan dalam hal kebaikan, tidak bertentangan dengan nilai-nilai syariah. Sebanyak 30 orang atau 66,7% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 15 orang atau 33,3% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.21
Kategori Tanggapan Responden Mengenai:
Indikator Disiplin Kerja Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon

No.	Pernyataan atau Indikator Disiplin Kerja	Jumlah	Penilaian
1	Tujuan yang jelas dan kemampuan kerja yang sesuai akan membuat lebih semangat dalam bekerja	205	Sangat baik
2	Keteladanan pimpinan sangat diperlukan dalam meningkatkan disiplin karyawan	203	Sangat baik
3	Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dalam bekerja agar lebih baik	203	Sangat baik
4	Persamaan hak dan kewajiban membuat saya lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaan	195	Sangat baik
5	Pengawasan pimpinan membuat saya lebih bertanggung dalam menyelesaikan pekerjaan	201	Sangat baik
6	Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan mempengaruhi saya untuk selalu disiplin	206	Sangat baik
7	Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan perusahaan membuat saya selalu disiplin	195	Sangat baik
8	Keharmonisan hubungan antara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan di tempat bekerja	191	Sangat baik
9	Bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan dengan sikap yang diridhai Allah SWT	205	Sangat baik
10	Menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai standar dan prosedur yang ada	203	Sangat baik

11	Menjalankan tugas dengan penuh amanah terhadap Allah SWT bukan hanya kepada atasan	203	Sangat baik
12	Taat kepada atasan dalam hal kebaikan, tidak bertentangan dengan nilai-nilai syariah.	195	Sangat baik
Jumlah		2.405	Sangat baik
Rata-Rata		200,5	Sangat baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan pada tabel 4.21 didapatkan hasil kategori dari penilaian responden terhadap disiplin kerja Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon dengan jumlah skor sebanyak 2.405 atau rata-rata sebesar 200,5. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapi dengan sangat baik atas pelaksanaan disiplin pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon.

2. Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon

Tabel. 4.22
Tanggapan Responden Mengenai:
Kecermatan dalam melakukan pekerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	22	48.9	48.9	48.9
SS	23	51.1	51.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.22 diperoleh tanggapan responden mengenai: Kecermatan dalam melakukan pekerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan

kualitas kinerja. Sebanyak 22 orang atau 48,9% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 23 orang atau 51,1% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.23
Tanggapan Responden Mengenai:
Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan
menandakan bahwa kinerja saya semakin baik

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	66.7	66.7	66.7
	SS	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.23 diperoleh tanggapan responden mengenai: Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja saya semakin baik. Sebanyak 30 orang atau 66,7% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 15 orang atau 33,3% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.24
Tanggapan Responden Mengenai:
Menyelesaikan pekerjaan melebihi dengan yang
ditargetkan oleh atasan itu jauh lebih baik

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	48.9	48.9	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh tanggapan responden mengenai: Menyelesaikan pekerjaan melebihi dengan yang ditargetkan oleh atasan itu jauh lebih baik. Sebanyak 22 orang atau 48,9% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 23 orang atau 51,1% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.25
Tanggapan Responden Mengenai:
Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan
Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	20	44.4	44.4	44.4
SS	25	55.6	55.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh tanggapan responden mengenai: Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan. Sebanyak 20 orang atau 44,4% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 25 orang atau 55,6% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.26
Tanggapan Responden Mengenai:
Selalu mengikuti prosedur perusahaan dalam
menyelesaikan pekerjaan
Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	30	66.7	66.7	66.7
SS	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh tanggapan responden mengenai: Selalu mengikuti prosedur perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebanyak 30 orang atau 66,7% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 15 orang atau 33,3% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.27
Tanggapan Responden Mengenai:
Kerja tim atau kerjasama antar karyawan dapat
mempercepat proses penyelesaian pekerjaan

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	11.1	11.1	11.1
	S	24	53.3	53.3	64.4
	SS	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.27 diperoleh tanggapan responden mengenai: Kerja tim atau kerjasama antar karyawan dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan. Sebanyak 5 orang atau 11,1% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 24 orang atau 53,3% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 16 orang atau 35,6% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.28
Tanggapan Responden Mengenai:
Bekerja dengan professional, jujur, beribadah dan
amal perbuatan yang sesuai dengan syariat Islam

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	48.9	48.9	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.28 diperoleh tanggapan responden mengenai: Bekerja dengan professional, jujur, beribadah dan amal perbuatan yang sesuai dengan syariat Islam. Sebanyak 22 orang atau 48,9% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 23 orang atau 51,1% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.29
Tanggapan Responden Mengenai:
Memahami nilai-nilai agama dan tekun dalam bekerja atau
melaksanakan pekerjaan

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	66.7	66.7	66.7
	SS	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.29 diperoleh tanggapan responden mengenai: Memahami nilai-nilai agama dan tekun dalam bekerja atau melaksanakan

pekerjaan. Sebanyak 30 orang atau 66,7% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 15 orang atau 33,3% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.30
Tanggapan Responden Mengenai:
Sebelum memulai pekerjaan selalu diawali dengan niat dan berdo'a kepada Allah SWT

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	22	48.9	48.9	48.9
	SS	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.30 diperoleh tanggapan responden mengenai: Sebelum memulai pekerjaan selalu diawali dengan niat dan berdo'a kepada Allah SWT. Sebanyak 22 orang atau 48,9% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 23 orang atau 51,1% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.31
Tanggapan Responden Mengenai:
Motivasi dalam bekerja adalah untuk mendapatkan keberuntungan di dunia dan akhirat

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	44.4	44.4	44.4
	SS	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.31 diperoleh tanggapan responden mengenai: Motivasi dalam bekerja adalah untuk mendapatkan keberuntungan di dunia dan

akhirat. Sebanyak 20 orang atau 44,4% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 25 orang atau 55,6% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.32
Tanggapan Responden Mengenai:
Bekerja dengan mencari keseimbangan antara harta dan ibadah

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	30	66.7	66.7	66.7
	SS	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.32 diperoleh tanggapan responden mengenai: Bekerja dengan mencari keseimbangan antara harta dan ibadah. Sebanyak 30 orang atau 66,7% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 15 orang atau 33,3% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.33
Tanggapan Responden Mengenai:
Bersyukur kepada Allah SWT dengan hasil yang
didapatkan setelah bekerja.

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	11.1	11.1	11.1
	S	24	53.3	53.3	64.4
	SS	16	35.6	35.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan tabel 4.33 diperoleh tanggapan responden mengenai: Bersyukur kepada Allah SWT dengan hasil yang didapatkan setelah bekerja. Sebanyak 5 orang atau 11,1% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 24 orang atau 53,3% responden menyatakan setuju, dan sebanyak 16 orang atau 35,6% responden menyatakan sangat setuju.

Tabel. 4.34
Kategori Tanggapan Responden Mengenai:
Indikator Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon

No.	Pernyataan atau Indikator Kinerja Karyawan	Jumlah	Penilaian
1	Kecermatan dalam melakukan pekerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja	203	Sangat baik
2	Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja saya semakin baik	195	Sangat baik
3	Menyelesaikan pekerjaan melebihi dengan yang ditargetkan oleh atasan itu jauh lebih baik	203	Sangat baik
4	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan	205	Sangat baik
5	Selalu mengikuti prosedur perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan	195	Sangat baik
6	Kerja tim atau kerjasama antar karyawan dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.	191	Sangat baik
7	Bekerja dengan profesional, jujur, beribadah dan amal perbuatan yang sesuai dengan syariat Islam	203	Sangat baik
8	Memahami nilai-nilai agama dan tekun dalam bekerja atau melaksanakan pekerjaan	195	Sangat baik
9	Sebelum memulai pekerjaan selalu diawali dengan niat dan berdo'a kepada Allah SWT	203	Sangat baik
10	Motivasi dalam bekerja adalah untuk mendapatkan	205	Sangat baik

	keberuntungan di dunia dan akhirat		
11	Bekerja dengan mencari keseimbangan antara harta dan ibadah	195	Sangat baik
12	Bersyukur kepada Allah SWT dengan hasil yang didapatkan setelah bekerja.	191	Sangat baik
Jumlah		2.384	Sangat baik
Rata-rata		198,7	Sangat baik

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019.

Berdasarkan pada tabel 4.34 didapatkan hasil kategori dari penilaian responden terhadap kinerja karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon dengan jumlah skor sebanyak 2.384 atau rata-rata sebesar 198,7. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa responden menanggapinya dengan sangat baik atas pelaksanaan kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon

Dalam melakukan analisis mengenai; *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon*, penulis menggunakan metode statistik melalui analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi pearson, dan koefisien determinasi.

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terdand memprediksi variabel tergantung dengan variabel bebas. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Store Associate* Pada PT.

Gramedia Asri Media Cirebon. *Output* dari program SPSS *Statistics* 17.0 diperoleh regresi seperti yang tertera pada tabel 4.35.

Tabel 4.35
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.002	1.984		.505	.616
	Disiplin Kerja	.973	.037	.970	26.283	.000

Sumber: Hasil olahan kuesioner 2019

Diketahui nilai *Constant* (a) sebesar 1,002, sedangkan nilai Disiplin Kerja (b/koeffisien regresi) sebesar 0,973, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,002 + 0,973X$$

Dari analisis regresi diatas dapat diketahui nilai *Constant* sebesar 1,002, mengandung arti bahwa konsisten nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 1,002. Nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Disiplin Kerja (X) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 1,002. Sedangkan nilai b yaitu sebesar 0,973 menunjukkan bahwa ketika terjadi penambahan nilai Disiplin Kerja sebesar 1%, maka nilai Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,973 satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap varibel Y adalah positif.

b. Analisis Koefisien Korelasi Pearson

Analisis Koefisien Korelasi Pearson adalah untuk mengetahui adanya derajat/kekuatan hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Store*

Associate Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon. Output dari program SPSS *Statistics* 17.0 diperoleh regresi seperti yang tertera pada tabel 4.36.

Tabel 4.36
Hasil Uji Koefisien Korelasi Pearson

Correlations

		Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.970**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.970**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

Sumber: Data primer yang diolah 2019.

Berdasarkan analisis diatas, dapatkan diketahui nilai signifikansi antara hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan atau berkorelasi.

Kemudian untuk nilai *Pearson Correlation* diketahui sebesar 0,970, yang dimana apabila melihat dari pedoman derajat hubungan nilai *Pearson Correlation* 0,80 s/d 1,000 = korelasi sangat kuat. Maka dapat disimpulkan tingkat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah termasuk kategori sangat kuat.

Selanjutnya dapat dilihat arah hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan terdapat nilai *Pearson Correlation* sebesar 0,970, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R Square atau R Kuadrat) atau yang disimbolkan dengan R^2 , yang digunakan untuk memprediksi atau melihat seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon, dengan melihat *model summary*.

Berikut *output* dari program *SPSS Statistics 17.0* diperoleh regresi seperti yang tertera pada tabel 4.37.

Tabel 4.37
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.940	1.06288

Sumber: Data primer yang diolah 2019

Dari hasil diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,941, nilai ini mengandung arti bahwa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon adalah sebesar 94,1%, sedangkan 5.9% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

d. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon

Disiplin kerja dalam perspektif Islam dikatakan mempunyai ikatan dengan aliran pemikiran, perasaan terhadap kerja dan cara bagaimana seorang karyawan menjalankan sebuah pekerjaan. Disiplin kerja dipengaruhi oleh situasi kerja seseorang. Disiplin kerja merupakan manifestasi dari nilai, sikap dan amalan. Satu set kepahaman yang digabungkan bersama oleh anggota organisasi. Contoh disiplin kerja didalam Islam dapat kita perhatikan pada zaman Rasulullah S.A.W. karena masyarakat Islam pada masa itu benar-benar menjalankan ajaran Islam. Mereka merasakan bahwa Allah senantiasa mengawasi pergerakan mereka. Hal ini membentuk mereka untuk bersikap jujur, amanah dan berlaku adil.

Bekerja adalah satu tuntutan, satu keperluan dan jika kerja itu menepati syarat-syarat tertentu ia menjadi ibadah yang dituntut Allah SWT. Dalam masa yang sama kerja yang dilakukan sebagai tanggung jawab ibadah itu menjadi tugas dan kewajiban suci yang tidak lagi menjadi tugas pribadi. Bekerja menjadi tuntunan agama. Sistem kerja berlandaskan nilai moral kerohanian Islam, niat yang baik, menjadikan seseorang itu beramanah, berdisiplin, bertanggungjawab dan akan berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.⁶² Disiplin kerja Islam haruslah bermotivasi, dinamis dan memupuk sifat dinamik untuk memimpin. Pekerja akan menyadari potensi

⁶² Abdul Rahman Abdul Aziz, *Pembudayaan Pekerja Dalam Arus Transformasi Negara*, (Malaysia: UUM Press, 2013), hal.114.

dan kekuatan yang dikaruniakan Allah kepadanya seperti daya cipta, akal, pemikiran asli, bakat yang tersendiri, kemampuan menggunakan alat-alat tertentu dan sebagainya.

Berdasarkan hasil observasi dan kuesioner yang penulis teliti sebelumnya, pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon disiplin kerja berlandaskan pespektif Islam telah terpenuhi atau dijalankan dengan sangat baik, hal ini dibuktikan dengan dimulainya niat dan berdo'a sebelum bekerja, karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan, berjalan dengan seimbang antara ibadah dan bekerja, setiap karyawan selalu berusaha bekerja dengan penuh amanah dan professional.

D. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian yang ditemukan penulis dilapangan salah satunya ialah terbatasnya waktu dalam melakukan penelitian, dikarenakan penulis dalam melakukan penelitian ini harus membagi waktu dengan tetap bekerja, penulis harus komitmen dan professional dalam melaksanakan tanggung jawab penulis sebagai karyawan. Sehingga penulis kurang fokus dalam menyusun skripsi ini.

Selain itu penulis juga mengalami keterbatasan biaya dan peralatan dalam melakukan penelitian ini yang menyebabkan penulis harus mencari biaya sendiri dengan bekerja agar dapat memenuhi persyaratan maupun peralatan yang diperlukan untuk melakukan penelitian, serta demi kelancaran dalam menyusun skripsi ini sehingga dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon telah berjalan dengan sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden dari 45 orang dengan 12 pernyataan atau pertanyaan mengenai disiplin kerja, diperoleh rata-rata skor nilai sebesar 200,5 atau sangat baik.
2. Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon telah berjalan dengan sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban responden dari 45 orang dengan 12 pernyataan atau pertanyaan mengenai kinerja karyawan, diperoleh rata-rata skor nilai sebesar 198,7 atau sangat baik.
3. Disiplin Kerja berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji koefisien determinasi menggunakan program SPSS *Statistics* 17.0 yaitu terdapat nilai sebesar 94,1%, sedangkan 5.9% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dalam perspektif Islam untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu adanya disiplin kerja yang tinggi, agar terbentuknya pribadi karyawan yang jujur, amanah dan berlaku adil. Sistem kerja berlandaskan nilai moral kerohanian Islam menjadikan seseorang dalam hal ini karyawan bagian *Store*

Associate pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon itu beramanah, berdisiplin, bertanggungjawab dan akan berusaha meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan dalam suatu pekerjaan adalah elemen yang sangat penting karena jika seorang karyawan memiliki disiplin yang tinggi akan akan menciptakan profesional kerja yang tinggi pula.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran terhadap hasil penemuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manajemen PT. Gramedia Asri Media Cirebon harus tetap konsisten dalam melaksanakan pengasawan kerja agar karyawan lebih disiplin dan selalu mematuhi peraturan perusahaan.
2. Kinerja karyawan yang baik dan telah melebihi harapan perusahaan hendaknya pimpinan dan manajemen perusahaan memberikan apresiasi yang setimpal agar karyawan terus berusaha semaksimal mungkin dalam meningkatkan dan melaksanakan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ibrahim, Ahmad Abu Sinn. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Hamzah dan Nina. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2015.
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Hasan, Iqbal. *Pokok-Pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Husein, Umar. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali, 2016.
- Kementrian Agama Republik Indonesia: *Al-Qur'an Tafsir Perkata*. Bandung: Al-Hambra, 2014.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Rahman, Abdul Aziz. *Pembudayaan Pekerja Dalam Arus Transformasi Negara*. Malaysia: UUM Press, 2013.
- Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Alfabeta, 2018.
- Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.

Thomas. *Dokumen Perusahaan Gramedia: Data Karyawan*. Cirebon: 2019. tidak diterbitkan.

Tresna, Oki Hadi. *Dokumen Perusahaan Gramedia: Data Pelanggaran Karyawan*. Cirebon: 2019. tidak diterbitkan.

Yusuf, Arif Hamali. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publising Service, 2018.

CURRICULUM VITAE

Nama : JAYADI
Tempat, Tgl Lahir : Cirebon, 06 April 1995
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Belum Menikah
Alamat Sekarang : Dusun Cibungur RT. 001 / R W. 001 Desa
Nanggela Blok Kec.Greged Kab. Cirebon



PENDIDIKAN :

- 2001 – 2007 **SDN Negeri 1 Nanggela**, Jl. Raya Nanggela Kab. Cirebon
- 2007 – 2010 **SMP Negeri 1 Beber**, Jl. Raya Beber Kab. Cirebon
- 2010 – 2013 **SMK Nasional**, Jl. Perjuangan Kota Cirebon
- 2015 – 2019 **IAI Bunga bangsa Cirebon**, Jl. Wiadarasari III Tuparev

KEMAMPUAN :

- Mengolah Data Melalui Microsoft Office
- Mengerti Teknik Komputer (Hardware & Software) dan Jaringan
- Berbahasa Indonesia (aktif), Bahasa Inggris (pasif).

PENGALAMAN KERJA :

- 01 September 2013 – 01 November 2013,
Bekerja di **PT. Luxindo Raya** sebagai staf Consultant Marketing.
- 15 November 2013 – 15 November 2015,
Bekerja di **PT. Matahari Departement Store** sebagai Sales Associatie.
- 09 Desember 2016 – 31 Oktober 2017,
Bekerja di **PT. Home Center Indonesia** sebagai Sales Executive.
- 26 Juni 2018 – 26 Juni 2020,
Bekerja di **PT. Gramedia Asri Media Cirebon** sebagai Store Associate.

PENGALAMAN ORGANISASI :

- 2011 – 2012 **PASKIBRAKA** Kota Cirebon sebagai DANTON,
- 2012 – 2013 **OSIS SMK Nasional** Kota Cirebon Sebagai KETUA.

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya.

Cirebon, 24 Mei 2019
Yang bersangkutan,

JAYADI
NIM. 2015.2.4.1.00336

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DITINJAU DALAM PERSPEKTIF ISLAM
(Studi Kasus Store Associate Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon)

I. PENGANTAR

Sehubungan dengan adanya penelitian yang saya lakukan di PT. Gramedia Asri Media Cirebon mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka saya mohon bantuan dari Bapak/Ibu untuk bersedia menjawab pertanyaan/ Pernyataan dalam kuesioner penelitian yang saya ajukan dengan sebaik-baiknya.

Demikian saya sampaikan, atas perhatian Bapak/Ibu serta partisipasinya, saya ucapkan terimakasih.

Cirebon, 15 April 2019

Hormat saya,



JAYADI

NIM. 2015.2.4.1.00336

II. BIODATA PENGISI

1. Nama lengkap :
2. Jenis kelamin :
3. Umur :
4. Lama bekerja di perusahaan ini :

III. PETUNJUK PENGISIAN

1. Setiap pertanyaan/ pernyataan pilihan salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu bubuhkan tanda "Check list" (√) pada kolom yang tersedia.
2. Keterangan pilihan; SS (Sangat setuju), S (Setuju), KS (Kurang setuju), TS (Tidak setuju), dan STS (Sangat tidak setuju).

III. TANGGAPAN MENGENAI DISIPLIN KERJA (X)

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Tujuan yang jelas dan kemampuan kerja yang sesuai akan membuat lebih semangat dalam bekerja					
2	Keteladanan pimpinan sangat diperlukan dalam meningkatkan disiplin karyawan					
3	Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat memberikan kepuasan dalam bekerja agar lebih baik					
4	Persamaan hak dan kewajiban membuat saya lebih bergairah dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Pengawasan pimpinan membuat saya lebih bertanggung dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Pelaksanaan hukuman ketika melakukan kesalahan mempengaruhi saya untuk selalu disiplin					
7	Penindakan yang konsisten dalam melaksanakan peraturan perusahaan membuat saya selalu disiplin					
8	Keharmonisan hubungan antara karyawan dapat menciptakan kedisiplinan di tempat bekerja					
9	Bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan dengan sikap yang diridhai Allah SWT					
10	Menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai standar dan prosedur yang ada					
11	Menjalankan tugas dengan penuh amanah terhadap Allah SWT bukan hanya kepada atasan					
12	Taat kepada atasan dalam hal kebaikan, tidak bertentangan dengan nilai-nilai syariah.					

III. TANGGAPAN MENGENAI KINERJA KARYAWAN (Y)

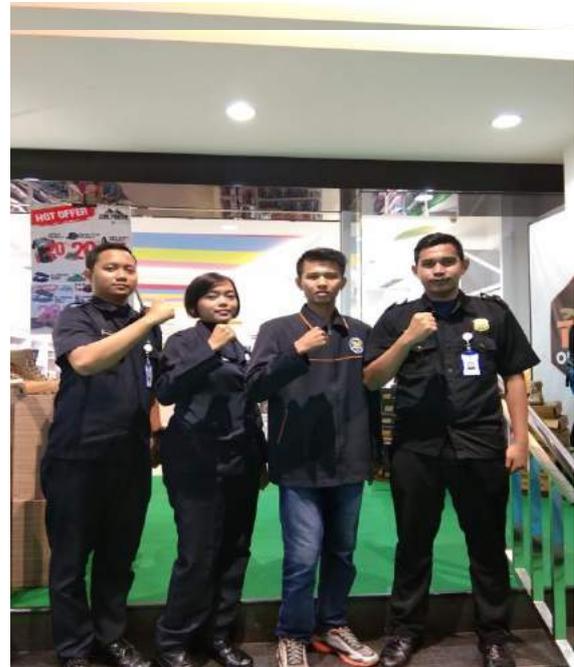
NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kecermatan dalam melakukan pekerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas kinerja					
2	Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja saya semakin baik					
3	Menyelesaikan pekerjaan melebihi dengan yang ditargetkan oleh atasan itu jauh lebih baik					
4	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan					
5	Selalu mengikuti prosedur perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Kerja tim atau kerjasama antar karyawan dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.					
7	Bekerja dengan profesional, jujur, beribadah dan amal perbuatan yang sesuai dengan syariat Islam					
8	Memahami nilai-nilai agama dan tekun dalam bekerja atau melaksanakan pekerjaan					
9	Sebelum memulai pekerjaan selalu diawali dengan niat dan berdo'a kepada Allah SWT					
10	Motivasi dalam bekerja adalah untuk mendapatkan keberuntungan di dunia dan akhirat					
11	Bekerja dengan mencari keseimbangan antara harta dan ibadah					
12	Bersyukur kepada Allah SWT dengan hasil yang didapatkan setelah bekerja.					

2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) Dengan SPSS Statistics 17.0

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.409**	1.000**	.288	.409**	.235	1.000**	.409**	1.000**	.288	.409**	.235	.782**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.055	.005	.120	.000	.005	.000	.055	.005	.120	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.409**	1	.409**	.158	1.000**	.320	.409**	1.000**	.409**	.158	1.000**	.320	.762**
	Sig. (2-tailed)	.005		.005	.300	.000	.032	.005	.000	.005	.300	.000	.032	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	1.000**	.409**	1	.288	.409**	.235	1.000**	.409**	1.000**	.288	.409**	.235	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.055	.005	.120	.000	.005	.000	.055	.005	.120	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.288	.158	.288	1	.158	.273	.288	.158	.288	1.000**	.158	.273	.516**
	Sig. (2-tailed)	.055	.300	.055		.300	.070	.055	.300	.055	.000	.300	.070	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.409**	1.000**	.409**	.158	1	.320	.409**	1.000**	.409**	.158	1.000**	.320	.762**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.005	.300		.032	.005	.000	.005	.300	.000	.032	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson Correlation	.235	.320	.235	.273	.320	1	.235	.320	.235	.273	.320	1.000*	.611**
	Sig. (2-tailed)	.120	.032	.120	.070	.032		.120	.032	.120	.070	.032	.000	.000

Foto-Foto Kegiatan di PT. Gramedia Asri Media Cirebon



Izin penyebaran kuesioner atau angket



Pengumpulan kuesioner atau angket



Sabtu sehat (senam) upaya peningkatan semangat kerja karyawan



Kegiatan rutin upaya peningkatan disiplin karyawan

Gramedia
Inspiration, Transformation

KARTU PELANGGARAN KARYAWAN

GRAMEDIA WAREHOUSE

NAMA : [REDACTED]
 NIK : 0570 91
 BAGIAN : STATION/111

Berdasarkan Manual Prosedur yang sudah di Tetapkan, bersama ini di Informasikan bahwa saudara telah melakukan Pelanggaran Sebagai Berikut :

NO	JENIS PELANGGARAN	TANGGAL PELANGGARAN
1.	Ketertiban / disiplin (Menit/X)	
2.	Standar layanan	
3.	standar penampilan	
SS Yang Bertugas		

Ditanda Tangan Oleh

[Thomas Deel Supriadi]
General Service Superintendent / BIC

Kartu pelanggaran karyawan



Briefing evaluasi kinerja karyawan



INSTITUT AGAMA ISLAM BUNGA BANGSA CIREBON IAI BBC CIREBON

SK. Dirjen Pendid Perubahan Bentuk Institut No. 3456 Tahun 2015
Terakreditasi BAN-PT No. 553/SK/BAN-PT/Akred/PT/VI/2015
Kampus : Jln. Widarasari III-Tuparev-Cirebon Telp. 0231-246215
Web : www.iabbc.ac.id Email : staibbc.cirebon@gmail.com

Program Pascasarjana
S2 Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah :
S1 Pendidikan Agama Islam
S1 Pendidikan Islam Anak Usia Dini
S1 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
S1 Manajemen Pendidikan Islam
S1 Studi Islam
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam :
S1 Ekonomi Syariah
S1 Perbankan Syariah
Fakultas Dakwah dan Komunikasi :
S1 Komunikasi Penyiaran Islam

BUKTI TATAP MUKA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : JAYADI
Nomor Pokok : 2015.2.4.1.00336
Prodi : Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Paturrohman, M.Sh
2. Mohammad Ridwan, M.E.Sy
Judul Skripsi : *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DITINJAU DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Kasus Store
Associate Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon)*

NO	HARI/TANGGAL BIMBINGAN	KEGIATAN BIMBINGAN	PARAF PEMBIMBING
1	Senin, 25 Maret 2019	Perubahan Judul Skripsi	
2	Kamis, 28 Maret 2019	Revisi BAB I Latar Belakang Masalah	
3	Sabtu, 06 April 2019	Revisi BAB II Kerangka Berpikir	
4	Rabu, 10 April 2019	Revisi BAB III Teknik Analisis Data	
5	Senin, 15 April 2019	Revisi BAB IV Pengujian Hipotesis	
6	Senin, 06 Mei 2019	Revisi BAB IV Hasil Penelitian	
7	Jum'at, 24 Mei 2019	Revisi BAB V dan Teknik Penulisan	

Cirebon, 24 Mei 2019

Mengetahui,

Dekan FEBI

Dr. MUHAMMADUN, M.S.I.
NIDN. 2101077701

Mahasiswa,

JAYADI
NIM. 2015.2.4.1.00336



INSTITUT AGAMA ISLAM BUNGA BANGSA CIREBON IAI BBC CIREBON

SK. Dirjen Pendis Perubahan Bentuk Institut No. 3456 Tahun 2015

Terakreditasi BAN-PT No. 553/SK/BAN-PT/Akred/PT/VI/2015

Kampus : Jln. Widarasari III-Tuparev-Cirebon Telp. 0231-246215

Web : www.iaibbc.ac.id Email : staibbc.cirebon@gmail.com

Program Pascasarjana
S2 Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Tarbiyah :
S1 Pendidikan Agama Islam
S1 Pendidikan Islam Anak Usia Dini
S1 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah
S1 Manajemen Pendidikan Islam
S1 Bimbingan Konseling Islam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam :
S1 Ekonomi Syariah
S1 Perbankan Syariah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi
S1 Komunikasi Penyiaran Islam

Nomor : 0482/IAI-BBC/III/2019

Lampiran : -

Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Kepala PT. Gramedia Asri Media
di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian studi pada Program Studi **Ekonomi Syariah** Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon, mahasiswa diwajibkan menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh Ujian Sidang. Sehubungan hal tersebut bersama ini kami mohon kiranya Bapak/Ibu memberikan izin kepada:

Nama : JAYADI

NIM : 2015.2.4.1.00336

Alamat : Dusun Cibungur RT. 001/RW. 001 Desa Nanggela Kec.
Greged Kab. Cirebon

Untuk melakukan penelitian di sekolah / lingkungan kerja bapak / ibu sebagai bahan kajian dalam proses penyusunan Skripsi, dengan judul:

**"PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU
DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Kasus Store Associate Pada PT.
Gramedia Asri Media Cirebon)"**

Adapun waktu penelitian pada tanggal 25 Maret 2019 s.d 25 April 2019.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Cirebon, 22 Maret 2019
Wakil Rektor I,

Drs. Sulaiman, M.IMPd.
NIDN. 2118096201



No : **114-GAM475-HR-III-2019**

Cirebon, 24 Maret 2019

Perihal : **Surat Izin Penelitian**

Kepada Yth,

Wakil Rektor I

Bapak Drs. Sulaiman, M.MPd

di Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat permohonan izin penelitian sebagai bahan kajian dalam proses penyusunan Skripsi, bersama ini kami sampaikan bahwa:

Nama Mahasiswa : JAYADI
NIM : 2015.2.4.1.00336
Alamat : Dusun Cibungur RT. 001/RW. 001 Desa Nanggela
Kec. Gregeg Kab. Cirebon

Diberikan izin untuk melakukan penelitian, dengan judul Skripsi:

"PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DALAM PERSPEKTIF ISLAM (Studi Kasus Store Associate Pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon)", terhitung mulai dari tanggal 25 Maret 2019 s.d 25 April 2019.

Demikian surat izin ini kami berikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami



Thomas Dedi Supriadi
HR Division



PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA

Jl. Dr. Cipto Mangunkusumo No. 205 Cirebon - Jawa Barat 45131

Tlp. 0231 - 8338500

gam475@gramedia.com