

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

1. Tahap Persiapan

- a) Di mulai dengan perumusan masalah
- b) Menentukan variabel penelitian
- c) Melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan gambaran dan landasan teoritis yang tepat
- d) Menentukan, menyusun dan menyiapkan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala Disiplin Kerja dan Kinerja.
- e) Menentukan lokasi penelitian

2. Tahap Pengambilan Data

- a) Menentukan sampel penelitian
- b) Memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan meminta kesediaan subyek untuk mengisi kuesioner penelitian.
- c) Melaksanakan pengambilan data dengan memberikan kuesioner yang telah disiapkan kepada subjek penelitian

3. Tahap Pengolahan Data

- a) Melakukan skoring terhadap hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden.
- b) Menghitung dan mencatat tabulasi data yang diperoleh, kemudian membuat tabel data.
- c) Melakukan analisis data dengan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis penelitian.

4. Tahap Pembahasan

- a) Menginterpretasikan dan membahas hasil analisis statistik berdasarkan teori.
- b) Merumuskan kesimpulan hasil penelitian yang di peroleh dan dibahas berdasarkan data dan teori yang ada.

B. Profil Lokasi Penelitian

1. Tinjauan Umum Perusahaan

CV. Segar Murni merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi air minum dalam kemasan (AMDK) dengan nama produk Mojo TRAS. Dalam perkembangannya Mojo TRAS telah mengalami pertumbuhan. Mojo TRAS merupakan air minum yang diproses dengan sistem R.O (Reverse Osmosis)

Mineral yang dibutuhkan tubuh manusia berupa mineral organik yang terdapat dalam makanan (tumbuhan & hewan), bukan dari air minum. Air

banyak mengandung mineral an-organik yang dapat menghalangi fungsinya sebagai pembersih alami

TRAS yang diproses dengan sistem Reverse Osmosis yang revolusioner menghilangkan mineral an-organik, karena itu TRAS dapat juga dijadikan terapi berbagai penyakit, selain baik untuk dikonsumsi sehari-hari.

Fungsi Air Minum TDS (Total Disolved Solid) Rendah Dan Metode Terapi Dengan TRAS.

TRAS dengan teknik Reverse Osmosis dapat menghasilkan air minum dengan TDS yang rendah. Nah, apakah TDS itu? Fungsi TDS menurut Dr. Cliffort Dennis, Ed. D-Michigan University adalah:

- a. Menjaga keseimbangan tubuh
- b. Mempelancar sistem peredaran darah dalam tubuh
- c. Membantu menjaga suhu tubuh
- d. Menggelontor timbunan zat kimia dalam tubuh
- e. Membersihkan & memperingan kerja ginjal
- f. Membersihkan / mengikis kerak-kerak penyebab asam urat dan reumatik

2. Sejarah Singkat

CV. Segar Murni (MOJOTRAS) awal berdiri 27 juni 2004 di dusun tawangsari Desa ngrowo Kecamatan Bangsal Kabupaten Mojokerto, dimana perusahaan ini didirikan oleh orang-orang dengan tujuan mengobati berbagai macam penyakit. Di tempat yang masih menyewa itu, CV. Segar Murni (MOJOTRAS) saat itu masih memproduksi kemasan galon saja dan masih menggunakan packaging manual.

Pertengahan tahun 2004 sampai awal 2006 adalah masa-masa paling berat, dimana masyarakat mayoritas belum mengenal apa itu MOJOTRAS, apa itu RO. Bahkan produk itu dititipkan di toko sampai di kasih pun banyak yang tidak mau, karena anggapan konsumen waktu itu air minum yang baik adalah merk A. Dan ditingkat masyarakat air minum sama saja, karena mereka menganggap air sumur direbus sudah layak.

Pada tahun 2008 merupakan titik balik perkembangan MOJOTRAS, setelah pabrik diambil alih oleh manajemen baru memutsakn untuk merelokasi pabrik di JL.Raya Mojokerto – Mojosari No.1 Desa Gayaman Kecamatan Mojoanyar Kabupaten Mojokerto. Dan pada Oktober tahun 2010 CV. Segar Murni (MOJOTRAS) telah menempati gedung baru milik sendiri dan dengan teknologi yang lebih canggih dan lebih higienis. Dengan luas tanah 571 m² dan luas gedung pabrik ± 500 m², manajemen

baru juga melakukan pergantian pada mesin-mesin yang baru dengan teknologi yang modern. Di antaranya dengan menghasilkan produk dengan 4 kemasan, yaitu kemasan galon, kemasan botol 1500 ml, kemasan botol 600ml dan kemasan gelas 240 ml.

Dan saat ini CV. Segar Murni (MOJOTRAS) sudah menjadi perusahaan yang cukup dikenal dan produknya sudah bisa diterima hampir seluruh lapisan masyarakat, mulai dari kalangan biasa hingga menengah ke atas, dari sopir dan karyawan hingga pegawai kesehatan dan pejabat. Untuk menjaga kualitas produk secara berkala, maka air yang diproduksi CV. Segar Murni (MOJOTRAS) dikirim ke Dinas Kesehatan untuk dicek kandungan bakteri serta kandungan logam beratnya.

Area pemasaran CV. Segar Murni (MOJOTRAS) meliputi : JATIM (Mojokerto, Jombang, Sidoarjo, Pasuruan, Surabaya, Nganjuk, Kediri, Blitar, Malang, Probolinggo, Jember, Situbondo, Bondowoso, Lamongan, Bojonegoro, Tuban, Gresik, Trenggalek, Ngawi, Magetan, Bangkalan, Sampang, Pamekasan, Sumenep). JATENG (Sragen, Sukaharjo, Boyolali, Semarang, Rembang). JAKARTA (Pondok Gede, Kebon Jeruk), KALSEL (Banjar Baru), KALTIM (Balikpapan), BALI (Denpasar).

3. Informasi Produk CV. Segar Murni

- a. Nama Produk : Mojo TRAS
- b. Co-Branding : -
- c. Brand Induk : Mojo TRAS
- d. Kategori : Air Minum
- e. Jenis Produk : Air Minum Dalam Kemasan / AMDK
- f. Kemasan : Cup(gelas plastik), Botol Plastik, Gallon.
- g. Warna Kemasan : Putih, biru, putih dengan latar biru
- h. Komposisi : Air dari mata air Trawas Mojokerto.

4. Sertifikasi / Izin Produksi

- a. Sertifikat Halal : 030570205
- b. Pendaftaran POM : BPOM RI MD 249109002332
- c. Sertifikat SNI : 0034 / LS Pro-PSA / SNI-W /
IV / 2005

5. Visi dan Misi CV. Segar Murni Mojokerto

CV. Segar Murni Mojokerto dalam melaksanakan tugas pokok fungsi yang maksimal merumuskan dan menetapkan Visi dan Misi sebagai berikut:

a. VISI

Visi dari CV. Segar Murni Mojokerto adalah Selalu berusaha menjaga kualitas produk yang terpercaya

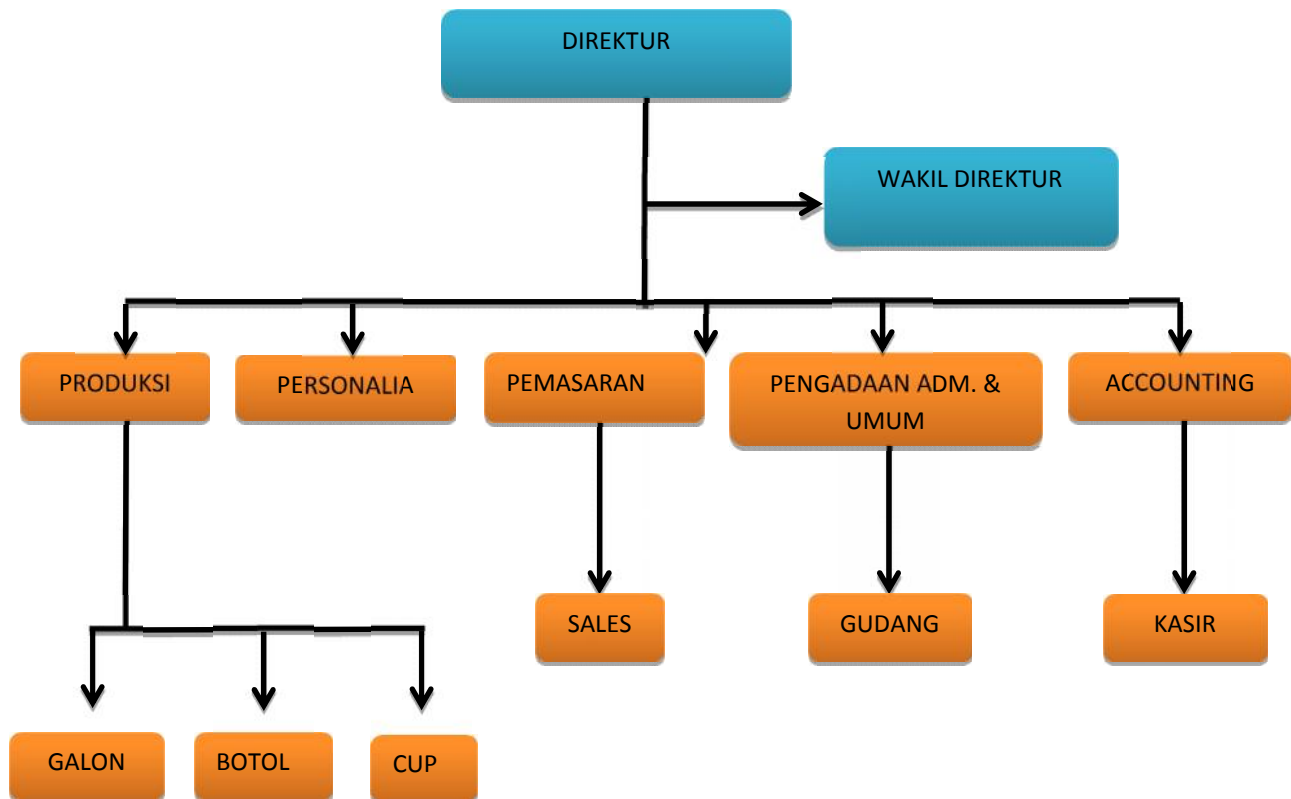
b. MISI

Misi dari CV. Segar Murni Mojokerto adalah Membantu menjaga dan memahami kesehatan masyarakat dengan air minum yang sehat, aman dan terjangkau

6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam suatu perusahaan sangat penting karena dengan struktur organisasi yang baik, akan diketahui adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari masing-masing bagian. Adapun struktur organisasi dari CV. Segar Murni Mojokerto dapat dilihat pada gambar 4.1.

Gambar 4.1 Bagan Struktur Organisasi CV.



Dalam deskripsi kerja ini akan dijelaskan secara garis besar mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan pada CV. Segar Murni :

a. Direktur

- 1) Bertanggung jawab atas jalannya perusahaan, khususnya dalam hal penyediaan atau pengalokasian dana, pembuatan kebijakan;
- 2) Dapat mewakili perusahaan keluar, khususnya dalam hal peraturan ataupun hukum;
- 3) Memeriksa dan mengesahkan laporan pertanggung jawaban keuangan
- 4) Mempromosikan seorang personil untuk menduduki posisi lowong atau untuk mengganti posisi yang sudah tidak ada;
- 5) Membuat kebijakan atau aturan perusahaan yang harus ditaati.

b. Produksi

- 1) Mengkoordinir dan mengarahkan bawahannya agar produksi dapat tercapai sesuai target;
- 2) Membuat perincian yang berhubungan dengan kebersihan alat-alat kerja dan mesin-mesin;
- 3) Mengawasi pelaksanaan administrasi produksi.

c. Personalia

- 1) Bertanggung jawab terhadap promosi karyawan serta seleksi karyawan baru;
- 2) Berwenang untuk memberhentikan karyawan atau melakukan mutilasi karyawan;
- 3) Membuat rincian pelatihan eksternal maupun internal.

d. Pemasaran

- 1) Bertanggung jawab terhadap pemasaran domestik;
- 2) Memberikan masukan dari pelanggan kepada manager pabrik tentang mutu yang diinginkan pelanggan;
- 3) Mengadakan perluasan pasar ekspor;
- 4) Bertanggung jawab terhadap kontrak pembelian pelanggan.

e. Accounting

- 1) Mencatat segala transaksi keluar masuknya produksi;
- 2) Menyediakan anggaran keuangan sesuai dengan rencana anggaran;
- 3) Membuat daftar gaji dan penggajian;
- 4) Membuat laporan keuangan;
- 5) Melakukan penagihan pembayaran pada konsumen.

f. Pengadaan administrasi & umum

- 1) Menfile surat masuk dan keluar
- 2) Mencatat presensi karyawan

- 3) Menghitung insentive hadir karyawan kemudian melaporannya kepada staf keuangan
- 4) Melakukan transaksi pembelian bahan penolong ke pemasok
- 5) Mengawasi dan mengkoordinir hal-hal yang bersifat administrasi kantor.
- 6) Mengawasi pelaksanaan administrasi pergudangan dan pendistribusian secara baik, tertib dan rapi;
- 7) Mengawasi pemasukkan dan pengeluaran bahan baku penunjang serta barang jadi sehingga terjamin

g. Gudang

- 1) Mengkoordinir, mengarahkan, mengawasi serta memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan pergudangan dan pendistribusian yang mencakup penerimaan, pemeriksaan, penyimpanan dan pengeluaran bahan penunjang , bahan jadi dilakukan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan;

h. Sales

- 1) Menawarkan dan mempromosikan produk
- 2) Menerima pesanan secara langsung dari konsumen

i. Botol , Cup , Galon

- 1) Proses produksi di bagi menjadi 3 bagian berdasarkan produk kemasannya yang diantaranya botol, cup, galon.

C. Uji Persyaratan

1. Validitas dan reliabilitas

a) Uji Validitas dan Reabilitas skala disiplin kerja

Sebaran aitem valid dan gugur dalam skala disiplin kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Sebaran aitem valid dan gugur dalam skala *Disiplin Kerja* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1

Aitem Valid dan Gugur Skala Disiplin Kerja

No	Item	Item total correlation	R tabel	Keterangan
1	Aitem 1	0,6276	0,320	Valid
2	Aitem 2	0,5254	0,320	Valid
3	Aitem 3	0,6922	0,320	Valid
4	Aitem 4	0,6313	0,320	Valid
5	Aitem 5	0,5512	0,320	Valid
6	Aitem 6	0,2321	0,320	Gugur
7	Aitem 7	0,4370	0,320	Valid
8	Aitem 8	0,3688	0,320	Valid
9	Aitem 9	-0,1732	0,320	Gugur
10	Aitem 10	0,3402	0,320	Valid
11	Aitem 11	0,6922	0,320	Valid
12	Aitem 12	0,5512	0,320	Valid
13	Aitem 13	0,6313	0,320	Valid
14	Aitem 14	0,6276	0,320	Valid
15	Aitem 15	0,5512	0,320	Valid
16	Aitem 16	0,0651	0,320	Gugur
17	Aitem 17	0,5302	0,320	Valid
18	Aitem 18	0,5512	0,320	Valid
19	Aitem 19	0,2240	0,320	Gugur
20	Aitem 20	0,3688	0,320	Valid

21	Aitem 21	0,2673	0,320	Gugur
22	Aitem 22	-0,0997	0,320	Gugur
23	Aitem 23	0,5688	0,320	Valid
24	Aitem 24	-0,1535	0,320	Gugur
25	Aitem 25	0,3994	0,320	Valid
26	Aitem 26	0,2463	0,320	Gugur
27	Aitem 27	-0,2365	0,320	Gugur
28	Aitem 28	0,5254	0,320	Valid
29	Aitem 29	0,4370	0,320	Valid
30	Aitem 30	0,6922	0,320	Valid

Berdasarkan tabel diatas tersebut dapat dilihat bahwasanya pada variabel Disiplin Kerja terdapat beberapa item dikatakan valid yaitu aitem 1, 2, 3, 4, 5, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 18, 20, 23, 25, 28,29 dan 30, karena r hitung lebih besar dari r table (0,320). Dengan kata lain item ini dapat mengukur apa yang harus diukur. Sedangkan beberapa item dikatakan tidak valid yaitu pada item 6, 9, 16, 19, 21, 22, 24, 26 dan 27, dimana r hitung lebih kecil dari r table (0,320) dengan kata lain item ini tidak dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian dari keseluruhan aitem diatas terdapat 70% aitem yang dinyatakan sedangkan 30% sisanya dinyatakan gugur.

Dari uji coba reliabilitas item yang valid pada skala disiplin kerja, diperoleh koefisien *cronbach alpha* sebesar 0,8592. Angka tersebut dapat dikatakan sangat reliabel karena menurut azwar (2003), koefisien yang tinggi adalah yang mendekati angka 1,00.

Sedangkan untuk uji validitas variabel kinerja tidak dengan menggunakan uji secara statistic melainkan dengan melalui *professional jughmen* dalam hal ini adalah Bapak **Lucky Abrori, S. Psi, M.Si.**

2. Uji Normalitas

Tabel 4.2: Tabel Hasil Uji Normalitas Disiplin Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		disiplin
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	17.4250
	Std. Deviation	4.29602
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.097
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.759
Asymp. Sig. (2-tailed)		.612
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan *output* diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,612 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal

Sedangkan untuk uji normalitas Kinerja dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.2: Tabel Hasil Uji Normalitas Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kinerja karyawan
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	14.0000
	Std. Deviation	3.93538
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.106
	Negative	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		.792
Asymp. Sig. (2-tailed)		.557

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan *output* diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,557 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah diuji berdistribusi normal

3. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (Deviation from Linearity) lebih dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji linieritas yang dilakukan melalui program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4: Hasil Uji Linieritas Dua Variabel

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja karyawan * disiplin kerja	544.583	14	38.899	16.367	.000
Between Groups					
Linearity	481.985	1	481.985	202.799	.000
Deviation from Linearity	62.598	13	4.815	2.026	.063
Within Groups	59.417	25	2.377		
Total	604.000	39			

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (P Value Sig.) pada baris Deviation from Linearity sebesar 0,063. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel perilaku disiplin kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan yang linear.

D. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *Pearson*, yaitu dengan mengkorelasikan jumlah skor variabel Disiplin

Kerja dengan Kinerja Karyawan. Rumus korelasi *product moment* ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar dua variabel. Untuk penghitungannya dilakukan dengan menggunakan program *SPSS for windows*.

Tabel 4.5: Hasil Uji Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja

Karyawan

Correlations

		disiplin kerja	kinerja karyawan
disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.893**
	Sig. (2-tailed)		.000
	Sum of Squares and Cross-products	719.775	589.000
	Covariance	18.456	15.103
	N	40	40
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.893**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	589.000	604.000
	Covariance	15.103	15.487
	N	40	40

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

Berdasarkan tabel di atas diketahui, bahwa koefisien korelasi antara skala disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,893 dengan nilai signifikansi atau probabilitas 0.000 ($p > 0.01$). berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat

disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan di CV Segar Murni Mojokerto.

E. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja pada Karyawan CV Segar Murni Mojokerto. Hasil penelitian tersebut telah sesuai dengan hipotesis yang telah di ajukan yaitu terdapat hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV Segar Murni Mojokerto. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja pada karyawan CV Segar Murni Mojokerto. Dimana hasil tingkat korelasi di antara dua variabel Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan yaitu 0,893.

Hal ini senada dengan pendapat Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap

kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Veithzal Rival (2003), bahwa disiplin kerja sering dijadikan sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Suyadi prawirosentono (1999:2) disiplin memang suatu yang positif apabila diterapkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja. Karena disiplin adalah salah satu prinsip pokok bagi kaum profesional. Bahkan sedemikian pokoknya sehingga seakan tidak harus lagi dikatakan, karena dengan sendirinya orang yang profesional melekat rasa kedisiplinannya. Pertama, bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hasilnya. Artinya, orang yang profesional tidak hanya diharapkan melainkan juga dari dalam dirinya sendiri menuntut dirinya untuk bekerja sebaik mungkin dengan standar di atas rata-rata, dengan hasil maksimum, dan dengan kualitas terbaik. Dengan kata lain, orang profesional dapat mempertanggungjawabkan atas pekerjaannya berdasarkan tuntutan profesionalismenya, baik terhadap orang lain yang terkait

langsung dengan profesinya, maupun terhadap dirinya sendiri. Atau, dapat juga dikatakan bahwa orang yang profesional memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan atau fungsinya. Artinya, keputusan yang diambil dan hasil dari pekerjaan tersebut harus baik serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan standar profesi. Kedua, bertanggung jawab atas dampak profesinya terhadap kehidupan dan kepentingan orang lain, khususnya kepentingan orang-orang yang dilayani.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian ini dimana terdapat hubungan anatara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Artinya bahwa, jika seseorang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Maka ia akan memiliki kinerja yang tinggi pula.