

# **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DITINJAU DALAM PERSPEKTIF ISLAM (STUDI KASUS STORE ASSOCIATE PADA PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA CIREBON)**

**Jayadi**

Institut Agama Islam Bunga Bangsa Cirebon (IAI BBC)

Email : jayadi.cirebon@gmail.com

## **Abstrak**

*Penelitian 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. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis untuk membahas tingkat disiplin kerja dan tingkat kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon dan metode verifikatif analisis untuk membahas 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. 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 mampu memajukan perusahaan.*

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Perspektif Islam*

## **Pendahuluan**

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. (Edy Sutrisno : 2017)

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. Manajemen sumber daya manusia akan tercipta dengan baik dan hebat jika didasarkan pada salah satu bentuk usaha yang dilakukan untuk memberikan kepercayaan dan kepuasan pada konsumen yakni memberikan pelayanan yang baik dan terstruktur yang mengacu pada lima fungsi manajemen organisasi yaitu perencanaan (planning), pengelompokan (organising), pelaksanaan (activating) evaluasi (evaluating) dan pengawasan (controlling) sebagai bentuk dari upaya memajukan pengembangan usaha. (Ridwan, M. 2019).

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 :

اَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اطِيعُوا اللَّهَ وَاطِيعُوا الرَّسُولَ وَاُولَى الْاَمْرِ مِنْكُمْ طَفَانٍ تَنْزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ اِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ؕ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا

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).

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. 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 memprosoot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian dari tujuan perusahaan. (Edy Sutrisno : 2017)

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 tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang. (Hamzah dan Nina : 2015) Salah satu keinginan karyawan untuk kinerja yang dilakukannya yakni untuk memenuhi kebutuhan hidupnya adalah dengan tercukupinya seluruh kebutuhan primer dan sekunder bahkan tersier. (Ridwan, 2020)

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.

Dalam kegiatan observasi di lapangan 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. 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)"

### Metode 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. (Wiratna : 2015) 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.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, penelusuran literatur, analisis dokumen dan kuesioner, dengan model penggunaan angket menggunakan rumus skala likert yaitu tiap item dibagi menjadi lima point skala yaitu :

Tabel 3.1 tentang Analisis Jawaban

Jawaban	Skor
Sangat setuju/sangat baik	5
Setuju/baik	4
Kurang setuju/kurang baik	3
Tidak setuju/tidak baik	2
Sangat tidak setuju/sangat tidak baik	1

Sedangkan dalam uji analisis datanya model yang digunakan analisis kuantitatif, dengan Uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana : r = korelasi x dengan y

n = jumlah responden

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

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

Tabel 3.2 tentang Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Interpretasi
0,00 – 0,20	Korelasi sangat rendah
0,20 – 0,40	Korelasi rendah
0,40 – 0,60	Korelasi sedang
0,60 – 0,80	Korelasi kuat
0,80 – 1,00	Korelasi sangat kuat

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 1. Tingkat Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

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

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. 4.21**  
**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
	<b>Jumlah</b>	<b>2.405</b>	<b>Sangat baik</b>
	<b>Rata-Rata</b>	<b>200,5</b>	<b>Sangat baik</b>

*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 menanggapinya dengan sangat baik atas pelaksanaan disiplin pada PT. Gramedia Asri Media Cirebon.

**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	<b>203</b>	Sangat baik
2	Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan menandakan bahwa kinerja saya semakin baik	<b>195</b>	Sangat baik
3	Menyelesaikan pekerjaan melebihi dengan yang ditargetkan oleh atasan itu jauh lebih baik	<b>203</b>	Sangat baik
4	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan	<b>205</b>	Sangat baik
5	Selalu mengikuti prosedur perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan	<b>195</b>	Sangat baik
6	Kerja tim atau kerjasama antar karyawan dapat mempercepat proses penyelesaian pekerjaan.	<b>191</b>	Sangat baik
7	Bekerja dengan professional, jujur, beribadah dan amal perbuatan yang sesuai dengan syariat Islam	<b>203</b>	Sangat baik

8	Memahami nilai-nilai agama dan tekun dalam bekerja atau melaksanakan pekerjaan	<b>195</b>	Sangat baik
9	Sebelum memulai pekerjaan selalu diawali dengan niat dan berdo'a kepada Allah SWT	<b>203</b>	Sangat baik
10	Motivasi dalam bekerja adalah untuk mendapatkan keberuntungan di dunia dan akhirat	<b>205</b>	Sangat baik
11	Bekerja dengan mencari keseimbangan antara harta dan ibadah	<b>195</b>	Sangat baik
12	Bersyukur kepada Allah SWT dengan hasil yang didapatkan setelah bekerja.	<b>191</b>	Sangat baik
	<b>Jumlah</b>	<b>2.384</b>	<b>Sangat baik</b>
	<b>Rata-rata</b>	<b>198,7</b>	<b>Sangat baik</b>

*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.

## **2. 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<sup>a</sup>**

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. Koeffisian regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap varibel Y adalah positif.

**b. Analisis Koeffisien Korelasi Pearson**

Analisis Koeffisien 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 Koeffisien Korelasi Pearson**

Correlations						
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:* 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 Koeffisien Determinasi**

Koeffisien determinasi (R Square atau R Kuadrat) atau yang disimbolkan dengan R<sup>2</sup>, 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 <sup>a</sup>	.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.

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. (Rahman : 2013)

Disiplin kerja Islam haruslah bermotivasi, dinamisme dan memupuk sifat dinamik untuk memimpin. Pekerja akan menyadari potensi 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.

## 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.

## Daftar Pustaka

- Abdul Rahman Abdul Aziz, *Pembudayaan Pekerja Dalam Arus Transformasi Negara*, (Malaysia: UUM Press, 2013), hal.114.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017).h.1.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 59-60.
- Kementrian Agama Republik Indonesia: *Al-Qur'an Tafsir Perkata*, (Bandung: Al-Hambra, 2014), h. 87.
- Ridwan, M. (2019). *Pengelolaan Zakat Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Kota Cirebon*. Syntax, 4.
- Ridwan, M. (2020). *Upaya Masyarakat Dalam Publikasi Destinasi Wisata Untuk Peningkatan Ekonomi Desa Leuwikujang Kec. Leuwimunding Kab. Majalengka*. *Ecopreneur: Jurnal Program Studi Ekonomi Syariah*, 1(1), 30–45.
- V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 68.