

**PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV MANGROVE INTERNATIONAL DI YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh :

**TONI SAPUTRA
NIM 12240115**

Pembimbing:

**Hj. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si
NIP. 19741025 199803 2 001**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2016



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 238 /2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV MANGROVE INTERNASIONAL DI YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Toni Saputra
NIM/Jurusan : 12240115/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Rabu, 27 Januari 2016
Nilai Munaqasyah : 93 (A -)

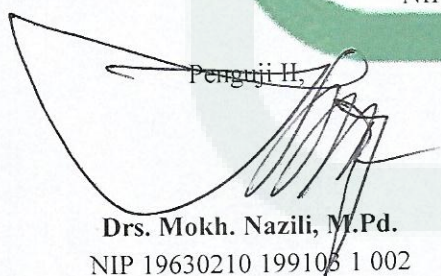
dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

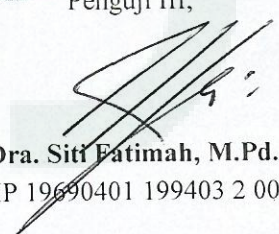
Ketua Sidang/Penguji I,


Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag,M.Si.
NIP 19741025 199803 2 001

Penguji II,


Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.
NIP 19630210 199105 1 002

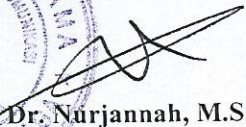
Penguji III,


Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP 19690401 199403 2 002

Yogyakarta, 28 Januari 2016

Dekan,




Dr. Nurjannah, M.Si.
NIP 196003101987032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengkoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Toni Saputra

NIM : 12240115

Judul skripsi : pengaruh disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan CV Mangrove International di Yogyakarta.

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Program Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 18 Januari 2016

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Pembimbing 1



Drs. Muhammad Rosyid Ridlo, M.Si
NIP. 19670104 199303 1 003

Hj. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si
NIP. 19741025 199803 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Toni Saputra
NIM : 12240115
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Pengaruh Disiplin dan Komepetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Mangrove International adalah hasil karya pribadi saya yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 18 Januari 2016

Yang menyatakan,



Toni Saputra
NIM 12240115

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan untuk

Almamater tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTTO

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيٰهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

148. Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya.

Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya

Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

(QS. Al-Baqarah: 148)¹

¹ Indra Laksana dkk, “Syaamil Al-Qur’an tafsir Per Kata”, (Bandung: Sygma Publishing, 2010), hlm. 25.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan segala nikmat dan kemudahan sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Mangrove Internationa Yogyakarta” guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, serta para sahabatnya.

Penyusunan skripsi ini tak lepas dari berbagai pihak yang telah mendoakan dan membantu menyelesaikannya. Dengan tulus, penyusun mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nurjannah, M. Si, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Univesitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Hj. Early Maghfiroh Innayati, S.Ag, M.Si, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, membimbing dan memberikan masukan dari awal pengerjaan hingga skripsi ini selesai.

4. Bapak Maryono, S.Ag, M.Pd, selaku pembimbing akademik yang telah bersedia membantu dan membimbing selama perkuliahan atau kegiatan akademik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Dakwah yang telah mencurahkan ilmu serta membimbing saya dalam perkuliahan.
6. Seluruh Staff TU Fakultas Dakwah dan Komunikasi khususnya TU Jurusan Manajemen Dakwah.
7. Bapak Nur Saleh, selaku HRD CV Mangrove International dan segenap karyawan yang telah bekerja sama dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak Mugi dan Ibu Rusminah selaku orang tua saya yang telah memberikan doa, motivasi dan segala upaya dalam mempermudah saya diberbagai kegiatan, terutama pengerjaan skripsi ini.
9. Saudara saya, baik kakak maupun keponakan yang selalu memberi semangat kepada saya untuk menyelesaikan segala tanggung jawab saya.
10. Seluruh pihak yang telah mendorong dan memotivasi saya, sahabat saya Dedi, Ananto, Sinta, Alfa , Syafar dan semua teman-teman saya yang selalu siap untuk membantu saya.

Akhirnya, skripsi ini adalah hasil dari berprosesnya peneliti yang jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penyusun mengharapkan segala kritik dan saran dari berbagai pihak untuk penulisan yang lebih baik di masa mendatang.

Yogyakarta, 18 Januari 2016

Penyusun

Toni Saputra
NIM. 12240115



ABSTRAK

Toni Saputra. Pengaruh Disiplin dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Mangrove International di Yogyakarta. Skripsi Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Negeri Sunan Kalijaga, 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Mangrove International Yogyakarta. Disiplin adalah hal yang penting dalam perusahaan. Dengan disiplin, tujuan perusahaan akan mudah dicapai dan terjadi keteraturan dalam kegiatan operasional. Sedangkan kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mengefisienkan waktu yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan, maka menjadi penting sebuah penelitian tentang disiplin dan kompetensi dalam mempengaruhi kinerja.

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, sedangkan dalam pengambilan sampel menggunakan metode *random sampling* yaitu memilih responden sebagai sampel dengan acak. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, dokumentasi, observasi dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan penyusun adalah analisis deskriptif kuantitatif, uji asumsi, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian diolah dengan menggunakan program SPSS Versi 17 *for windows*. Pada variabel disiplin diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,260 dengan signifikansi sebesar 0,002 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,312 > t_{tabel} 1,672 yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel disiplin terhadap kinerja karyawan CV Mangrove International di Yogyakarta. Pada variabel kompetensi diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,236 dengan signifikansi sebesar 0,149, dengan nilai t_{hitung} 1,464 < t_{tabel} 1,672 yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan pada variabel kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan CV Mangrove International. Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 20,352 > F tabel 3,16 dengan signifikansi sebesar 0,000 yang artinya bahwa disiplin dan kompetensi kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai R square yang diperoleh sebesar 0,396, menunjukkan bahwa tingkat kinerja dipengaruhi oleh variabel disiplin dan kompetensi kerja sebesar 39,6%, sedangkan sisanya sebesar 60,4% di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Keyword : Disiplin, Kompetensi kerja dan Kinerja Karyawan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I 1: PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang.....	5
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	10
E. Kajian Pustaka	11

F. Kerangka Teori	13
G. Kerangka Berfikir.....	22
H. Hipotesis.....	24
I. Sistematika Pembahasan.....	24
 BAB II : METODE PENELITIAN	
A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	26
B. Subjek dan Objek Penelitian	26
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	27
D. Populasi dan Sampel	29
E. Instrumen Penelitian	30
F. Teknik Pengumpulan Data.....	33
G. Validitas dan Reliabilitas	35
H. Analisis Data	37
 BAB III : GAMBARAN UMUM	
A. Sejarah Singkat.....	43
B. Visi dan Misi	44

C. Struktur Organisasi.....	45
D. Perusahaan Turunan	47
E. Letak Geografis	50
F. Kegiatan Sedekah Karyawan <i>Spiritual Company</i>	50
G. Karakteristik Karyawan.....	50
H. Peraturan di CV Mangrove <i>International</i>	53

**BAB IV : PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV MANGROVE *INTERNATIONAL* DI
YOGYAKARTA**

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	56
B. Analisis Data Deskriptif	63
C. Uji Asumsi Klasik atau Prasyarat Analisis.....	68
D. Analisis Regresi	74
E. Pembahasan	79

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan 84

B. Saran 85

DAFTAR PUSTAKA 84



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Instrumen Penelitian Variabel Disiplin.....	31
Tabel 2. 2 Instrument Penelitian Variabel Kompetensi	32
Tabel 2. 3 Instrument Penelitian Variabel Kinerja Karyawan	32
Tabel 3. 1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Perusahaan Turunan.....	49
Tabel 3. 2 Karakteristik Populasi Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 3. 3 Karakteristik Karyawan atau Populasi Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 3. 4 Karakteristik Karyawan atau Populasi Berdasarkan Pendidikan.....	52
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin.....	58
Tabel 4. 2 Hasil uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin.....	59
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin	60
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi Kerja.....	61
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi Kerja.....	61
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4. 8 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4. 9 Karakteristik Berdasarkan Usia	65
Tabel 4. 10 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	66
Tabel 4. 11 Tabel Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	67
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4. 13 Hasil Uji Linieritas Variabel Disiplin	70

Tabel 4. 14 Hasil Uji Linieritas Kompetensi Kerja.....	71
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas	72
Tabel 4. 16 Tabel Hasil Uji Regresi Berganda	75
Tabel 4. 17 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	77
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pola Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Mangrove *International* Yogyakarta”. Agar tidak mengalami kesalahpahaman dalam menginterpretasikan makna yang terkandung dalam penelitian ini maka perlu ditegaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian ini. Adapun istilah-istilah tersebut adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh

Kata pengaruh di dalam Kamus Bahasa Indonesia memiliki arti daya yang timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang.² Adapun yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu suatu daya (disiplin dan kompetensi kerja) dalam meningkatkan kinerja karyawan CV Mangrove *International*.

2. Disiplin

Menurut Irfan Fahmi, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja atau proses ini melibatkan manajer

²Meity Taqdir Qodratillah dkk, *Kamus Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan kebudayaan, 2011), hlm. 400.

dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan.³ Menurut Siswanto, disiplin adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.⁴ Jadi yang dimaksud disiplin dalam penelitian ini adalah ketaatan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dan siap menerima sanksi apabila melanggarnya.

3. Kompetensi Kerja

Menurut Veithzal Rivai, kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks manajemen SDM, istilah kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya.⁵ Jadi yang dimaksud kompetensi dalam penelitian ini adalah kemampuan karyawan yang berupa keterampilan, pengetahuan dan sikap perilaku dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

³Irfan Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 29.

⁴Siswanto Satrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002), hlm. 291.

⁵Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 298.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Armstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.⁶ Menurut Kamus Bahasa Indonesia, karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji(upah).⁷

Jadi yang dimaksud kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil yang diperoleh karyawan dalam periode tertentu yang sejalan dengan tujuan organisasi.

5. CV Mangrove *International*

Comanditaire venotschap yang kemudian disingkat menjadi CV adalah persekutuan komanditer yaitu perseroan menjalankan suatu perusahaan yang dibentuk antara satu orang atau beberapa orang pesero yang bertanggungjawab langsung untuk seluruhnya atau satu pihak, dan atau satu

⁶Irfan Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, hlm. 2.

⁷Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), hlm.379.

orang atau beberapa orang sebagai pelepas uang pada pihak lain.⁸ CV *Mangrove International* adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang percetakan. Perusahaan ini berpusat di Jalan Kh. Ahmad Dahlan Ngadiwinatan NG 1/1296 Yogyakarta. Perusahaan ini memiliki enam anak perusahaan, dengan cabang di pulau Jawa yang tersebar di kota Madura, Purwokerto, Kediri, Malang, Banyuwangi, Jember, Ponorogo, Surabaya, Tegal, Cirebon, Bandung, Bogor, Bekasi, Tangerang, Serang, Lamongan, dan Tulungagung. Memiliki visi untuk menjadi perusahaan yang unggul serta menjadi *Spiritual Company*.

Jadi yang dimaksud judul skripsi “Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV *Mangrove International* Yogyakarta” adalah penelitian untuk mengetahui daya atau ketertarikan yang timbul dari ketaatan dan kepatuhan karyawan kepada peraturan yang berlaku dan siap menerima sanksi apabila melanggarnya serta kemampuan karyawan yang berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku dalam melaksanakan pekerjaan terhadap hasil yang diperoleh karyawan dalam periode tertentu yang sejalan dengan tujuan CV *Mangrove International*.

⁸Farida Hasyim, *Hukum Dagang*, (Bandar Lampung : SINAR GRAFIKA,2009) hlm.130.

B. Latar Belakang

Menurut Robert Bacal, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan. Di dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin.⁹

Penggunaan konsep manajemen kinerja secara maksimal mampu mendorong terciptanya tingkat kedisiplinan disuatu organisasi. Karena penurunan kedisiplinan mampu memberi pengaruh pada penurunan kualitas kinerja suatu organisasi, dengan begitu menjaga dan mempertahankan kedisiplinan menjadi bagian penting bagi manajer disuatu perusahaan.¹⁰

Tujuan umum pembinaan disiplin adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok. Sedangkan tujuan khusus dan manfaat pembinaan disiplin adalah agar para tenaga kerja menepati segala aturan, melaksanakan pekerjaan

⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 85.

¹⁰*Ibid.*, hlm. 28.

dengan sebaik-baiknya, dapat bertindak sesuai dengan norma dan tenaga kerja mampu memperoleh produktivitas yang tinggi¹¹

Secara umum, banyak perusahaan konsultan manajemen *International*, mendefinisikan bahwa kompetensi sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari keterampilan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*) serta atribut personal (*personal attributes*) lainnya yang mampu membedakan seseorang hanya yang melakukan dan tidak melakukan.¹²

Manfaat kompetensi adalah karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara rutin dan pada pemahaman prosedur kerja, mempermudah dan mengefisienkan waktu yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan, karyawan mampu menganalisis masalah pekerjaan jika terjadi hal yang tidak diinginkan saat menyelesaikan pekerjaan, karyawan mampu memecahkan masalah yang terjadi dan mampu memberikan masukan atau ide kepada atasan serta dapat melakukan koordinasi dengan bagian lain.¹³

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan

¹¹ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, hlm. 296.

¹² Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2012), hlm. 96.

¹³ *Ibid.*, hlm. 16.

melalui perencanaan strategis suatu organisasi. kinerja dapat diketahui atau diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.¹⁴ Karena kinerja adalah hasil atau *output* maka diperlukan manajemen dalam rangka mengelola *output* tersebut.

Adapun Fungsi dan tujuan manajemen kinerja adalah kinerja karyawan bisa dikelola secara efektif dan efisien agar kinerja karyawan selalu meningkat, terjadi komunikasi timbal balik antara penilai dan yang dinilai sehingga dapat mengeliminasi berbagai kemungkinan konflik yang akan timbul, mendorong motivasi dan meningkatkan komitmen karyawan untuk lebih maju.¹⁵

CV Mangrove *International* adalah sebuah perusahaan percetakan yang cukup besar karena telah memiliki enam anak perusahaan di pulau Jawa dengan 25.000 unit outlet. Perusahaan ini juga cukup pesat berkembang karena sejak didirikan pada tahun 2002 dan diambil alih kepemilikannya pada 2004, perusahaan ini sudah memiliki lebih dari 250 karyawan pada tahun 2012 dan tersebar di pulau Jawa, Madura, Purwokerto, Kediri, Malang, Banyuwangi, Jember, Ponorogo, Surabaya, Tegal, Cirebon, Bandung, Bogor,

¹⁴*Ibid.*, hlm. 95.

¹⁵ *Ibid*, hlm. 145.

Bekasi, Tangerang, Serang, Lamongan, dan Tulungagung.¹⁶ Hal ini menunjukkan adanya kinerja yang tinggi dari karyawan perusahaan. Selain itu, produksi dan pelayanan yang dilakukan oleh karyawan juga cukup baik dan memuaskan dilihat dari kualitas produksi, waktu yang diperlukan dan jumlah yang dihasilkan.¹⁷ CV Mangrove *International* juga memiliki karakteristik yang berbeda dengan perusahaan percetakan lainnya, yaitu memiliki visi sebagai *spiritual company*. Artinya perusahaan ini menerapkan budaya organisasi berupa nilai-nilai Islam dalam kegiatan operasionalnya. Hal ini terlihat dari adanya absen sholat dhuha karyawan, partisipasi dalam pembangunan masjid, tausiyah karyawan setiap minggu dan beberapa kegiatan lainnya.¹⁸ Hal ini sejalan dengan jurusan Manajemen Dakwah dimana dakwah Islam dilakukan melalui organisasi dan dakwah di dalam kegiatan manajemen.

Akan tetapi, penyusun pernah melakukan observasi dan wawancara dengan Manajer personalia CV Mangrove dan mendapati informasi bahwa didalam perusahaan tersebut belum ada tindakan tegas terhadap perilaku

¹⁶*Company Profile CV Mangrove International.*

¹⁷Observasi kegiatan operasional di Mangrove Grafindo, Jalan Mayjend Sutoyo no. 87a Yogyakarta, 5 April 2015.

¹⁸Observasi kegiatan operasional di kantor pusat CV Mangrove *International*, jalan Kh. Ahmad Dahlan Ngadiwinatan NG 1/1296 Yogyakarta, 7 April 2015.

indisipliner. Selain itu, perekrutan karyawan lebih mengutamakan kesamaan agama dan bukan kompetensi.¹⁹

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penyusun tertarik melakukan penelitian tentang disiplin dan kompetensi di CV Mangrove *International* Yogyakarta, dengan judul “Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Mangrove *International* Yogyakarta”.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

¹⁹Wawancara dengan Nur Saleh, Manajer Personalia CV Mangrove *International*, 7 April 2015.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan CV Mangrove *International* di Yogyakarta.
- b. Mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan CV Mangrove *International* di Yogyakarta.
- c. Mengetahui pengaruh disiplin dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV Mangrove *International* di Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian.

Dari pelaksanaan penelitian ini kiranya dapat memberikan dua

buah kegunaan yaitu:

a. Secara teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di CV Mangrove *International* Yogyakarta.

b. Secara praktis:

Penelitian dapat memberikan sumbangan di CV Mangrove *International* Yogyakarta dalam penentuan langkah-langkah yang

harus dilakukan sebagai penggalan potensi dan kualitas yang dimiliki karyawan.

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini diharapkan dapat mengetahui gambaran tentang penelitian yang relevan sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk mengolah data.

Berikut adalah beberapa kajian yang relevan dan dipakai oleh penyusun sebagai kajian pustaka:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Resti Lafitasari dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset D.I Yogyakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan sumbangan relatif sebesar 88,5%.²⁰
2. Penelitian yang dilakukan oleh Suparno dan Sudarwati dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen”. Hasil penelitian

²⁰Resti Lafitasari, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta*, Tugas Akhir(Yogyakarta: Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi UNY, 2014) , hlm. 82.

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Sragen, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada kompetensi terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada motivasi, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan R^2 sebesar 49,7%.²¹

3. Penelitian yang dilakukan Vivi Lisnawati dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”. Hasil penelitian menunjukkan semakin tinggi kompetensi, maka semakin tinggi kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan hasil uji signifikansi parsial sebesar 3,021 dan tingkat signifikansi 0,003.²²
4. Penelitian yang dilakukan oleh Saumanda Tazilio Ierhasy dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengawasan sebagai Variabel Moderating pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah III Sumatera Bagian Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

²¹Suparno dan Sudarwati, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen”, *Jurnal Paradigma* Vol. 12: 1 (juli 2014), hlm. 23.

²²Vivi Lisnawati, *Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*, Tesis (Sumatera Utara: Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi USU, 2014), hlm. 99.

karyawan yang berada di PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah III Sumatera Bagian Utara dengan hasil koefisien kompetensi sebesar 1,491.²³

F. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum tentang Disiplin.

a. Pengertian Disiplin.

Ada banyak definisi kedisiplinan yang bisa ditemukan, namun hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat kita lihat pendapat yang dikemukakan Robert Bacal yaitu “Disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan”.

Seorang manajer berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sanksi dan ketegasan lainnya menjadi bagian yang harus dilihat sebagai konsekuensi menjadi seorang pegawai di suatu perusahaan dan konsekuensi selalu diperoleh sebagai akibat dari perbuatan yang telah dilakukannya. Bagi pihak perusahaan perlu menegakkan kebijakan peraturan dengan

²³Saumanda Tazilio Ierhasy, “Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengawasan Sebagai Variabel Moderating Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah III Sumatera Bagian Utara”, *Jurnal Ekonom*, Vol. 17: 3 (Juli 2014), hlm. 160.

konsistensi, karena seperti yang dikatakan oleh Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson bahwa peraturan haruslah konsisten dengan kebijakan perusahaan, dan kebijakan haruslah konsisten dengan tujuan perusahaan.

b. Indikator disiplin.

Menurut M. Harlie, disiplin merupakan kebijakan yang menuju ke arah rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk menaati peraturan, sehingga indikator disiplin adalah sebagai berikut²⁴ :

1) Selalu hadir tepat waktu.

Karyawan hadir ditempat kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan.

2) Selalu mengutamakan presentase kehadiran.

Karyawan mengutamakan presentase kehadiran dengan tidak melakukan absen kerja.

3) Selalu menaati ketentuan jam kerja.

Karyawan memulai dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4) Selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien.

Karyawan menggunakan jam kerja dengan sebaik-baiknya.

²⁴ Harlie, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan", *Jurnal STIA Tabalong Kalimantan Selatan*, Volume 11: 2(Oktober 2010), hlm. 118.

5) Memiliki keterampilan kerja dibidang tugasnya

Karyawan memiliki pengalaman bekerja sehingga karyawan menguasai pekerjaannya.

6) Memiliki semangat kerja yang tinggi.

Karyawan memiliki kesungguhan dalam bekerja.

7) Memiliki sikap dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas.

Karyawan berperilaku sesuai norma dan mampu bekerja sama dengan rekan kerja.

8) Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Karyawan mampu menciptakan hal baru dalam pekerjaannya dan mampu memecahkan masalah.

2. Tinjauan Umum tentang Kompetensi Kerja

a. Pengertian Kompetensi Kerja

Menurut Spencer, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *job task*. Sedangkan menurut Armstrong, menyatakan bahwa kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut di pakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa

yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya. Akan tetapi Mc Celland mengatakan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada suatu situasi tertentu.

Namun demikian, para ahli lainnya mengatakan bahwa kompetensi berhubungan dengan sikap, watak kepribadian, dan pengetahuan yang diperolehnya. Akan tetapi secara umum, banyak perusahaan konsultan manajemen internasional yang menganutnya mendefinisikan bahwa kompetensi sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari keterampilan (*skills*), pengetahuan (*knowledge*) serta atribut personal (*personal attributes*) lainnya yang mampu membedakan seseorang hanya yang melakukan dan tidak melakukan saja. Artinya inti utama dari sistem atau model kompetensi ini sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada posisi tertentu.²⁵

²⁵Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Ed. Revisi*, hlm. 96.

b. Indikator kompetensi.

Vivi lisnawati dalam penelitiannya menguraikan bahwa indikator kompetensi sebagai komponen pembentuk kompetensi yaitu²⁶:

1) Keterampilan.

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pegawai-pegawai yang bersifat teknis. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif. Keterampilan merupakan variabel utama dalam membentuk produktifitas. Dengan kata lain jika pegawai memiliki keterampilan yang baik maka akan semakin produktif.²⁷

²⁶Vivi Lisnawati, *Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*, hlm. 21.

²⁷Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graham Ilmu, 2009), hlm. 248.

2) Pengetahuan.

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai bidang yang digelutinya. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan kinerja di perusahaan.

3) Sikap.

Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku karyawan didalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, segala tugas akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.²⁸

3. Tinjauan Umum tentang Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*. Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator

²⁸Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha, *Kompetensi plus*, (Jakarta : 2008, PT Gramedia Pustaka Utama), hlm. 28.

suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktifitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar atau *blue collar worker*. Istilah kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan, alat, fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran seorang pegawai.²⁹

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka kesimpulan kinerja atau *performance* dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.³⁰

b. Indikator Kinerja

Moeheriono dalam bukunya mengatakan ukuran indikator kinerja adalah sebagai berikut³¹ :

²⁹Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empa, 2009), hlm. 5-6.

³⁰ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Ed. Revisi*, hlm. 96.

³¹ *Ibid.*, hlm. 114.

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah volume kerja yang dihasilkan. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya hasil yang didapatkan dalam satu waktu sehingga efektifitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Vivi Lisnawati menguraikan indikator ukurnya adalah³² :

- a) Target kerja.
- b) Volume pekerjaan.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah ketelitian, kerapian dan keterikatan hasil kerja dengan baik agar dapat menghindari kesalahan suatu pekerjaan. Indikatornya adalah³³ :

- a) Pelaksanaan pekerjaan tepat.
- b) Meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja.

3) Pemanfaatan waktu

Penggunaan waktu kerja yang disesuaikan dengan peraturan perusahaan agar pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu pada waktu yang telah ditentukan. Indikatornya adalah³⁴ :

³² Vivi Lisnawati, *Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*, hlm. 45.

³³ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Ed. Revisi*, hlm. 46.

- a) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Pengaruh Disiplin, Kompetensi Kerja terhadap Kinerja.

Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin dengan kinerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut, variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai.³⁵

Kinerja mempunyai hubungan yang kausal dengan kompetensi (*competency atau ability*). Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Jika kompetensi, sikap dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat diprediksikan bahwa perilakunya juga akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.³⁶

³⁴ *Ibid.*, hlm. 45.

³⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 237.

³⁶ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Ed. Revisi*, hlm. 9.

G. Kerangka Berfikir

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, maka perlu adanya pemikiran yang menjadi landasan dalam meneliti masalah untuk menguji kebenaran suatu penelitian.

Disiplin menjadi hal yang harus ada dalam sebuah organisasi. Hal ini menuntut kepatuhan dari anggota atau karyawannya sebagai konsekuensi menjadi karyawan. Peraturan yang di buat haruslah tegas dan konsisten tetapi memiliki beberapa prinsip yang harus dipenuhi. Hal ini dimaksudkan agar semakin tinggi disiplin, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Kompetensi adalah elemen yang harus dimiliki karyawan agar karyawan mengetahui apa yang harus dikerjakan karena kompetensi adalah dasar kunci pengetahuan dan kemampuannya. Kompetensi dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan. Semakin tinggi kompetensi seorang karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya karena karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan paparan di atas, maka disiplin dan kompetensi keduanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin dan kompetensi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berikut ini adalah bagan alur berpikir dalam penelitian:

Gambar 1.1

Pola pengaruh disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar diatas menunjukkan bahwa variabel X1 atau disiplin mempengaruhi kinerja karyawan dan variabel X2 atau kompetensi juga mempengaruhi kinerja karyawan.

H. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka berfikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ = Ada pengaruh yang positif dan signifikan pada disiplin terhadap kinerja karyawan di CV Mangrove *International* di Yogyakarta.

H₂ = Ada pengaruh yang positif dan signifikan pada kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di CV Mangrove *International* di Yogyakarta.

H₃ = Ada pengaruh yang positif dan signifikan pada disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan CV Mangrove *International* di Yogyakarta.

I. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran umum susunan penelitian ini, maka perlu dikemukakan sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab yaitu:

Bab I merupakan bab pendahuluan yang menjadi dasar penelitian meliputi: penegasan judul, latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, kajian teori, kerangka berfikir, hipotesis dan sistematika pembahasan.

Bab II menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan oleh penulis meliputi jenis analisis penelitian, definisi konseptual, definisi operasional, populasi dan sampel, instrument penelitian, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, serta analisis data.

Bab III membahas tentang gambaran umum perusahaan berupa profil CV Mangrove *International* meliputi sejarah singkat, letak geografis, visi dan misi, struktur organisasi dan aktifitas kegiatan yang dilakukan.

Bab IV membahas tentang hasil penelitian yang berupa hasil uji statistik gambaran umum karyawan, hasil uji hipotesis, dan intepretasi hasil penelitian.

Bab V berisi penutup yang berupa kesimpulan dan saran untuk perusahaan dan penelitian berikutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Mangrove *International* di Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh penulis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mangrove *International* di Yogyakarta. Hal ini terlihat dari signifikansi yang diperoleh sebesar $0,002 < 0,000$, maka dinyatakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV mangrove *International* di Yogyakarta.
2. Kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mangrove *International* di Yogyakarta. Hal ini terlihat dari signifikansi yang diperoleh sebesar $1,49 > 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa kompetensi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mangrove *International* di Yogyakarta.
3. Disiplin dan kompetensi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mangrove

International di Yogyakarta. Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa disiplin dan kompetensi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mangrove *International* di Yogyakarta.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian di CV Mangrove *International* Yogyakarta tentang pengaruh disiplin dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan, maka berdasarkan penelitian tersebut penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. CV Mangrove *International* hendaknya membuat peraturan-peraturan tentang tindakan indisipliner atau penyimpangan peraturan dengan tegas dan jelas sehingga karyawan menjadi lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya seperti denda atau potongan gaji untuk karyawan yang terlambat, larangan bermain telepon genggam untuk kepentingan di luar pekerjaan saat bekerja.
2. CV Mangrove *International* hendaknya memperhatikan kompetensi kerja calon karyawan sehingga karyawan dapat langsung bekerja sesuai dengan kompetensinya dan dapat menambah kompetensi saat bekerja di perusahaan seperti karyawan harus memiliki kemampuan keuangan untuk kasir.

3. Penulis selanjutnya diharapkan memperhatikan variabel-variabel lain di luar penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan, seperti komunikasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Karya.
- Company Profile CV Mangrove International*
- Fahmi, Irfan, 2011. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghazali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 19*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan Sudarmanto, 2005, *Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi, 2002. *Manajemen Sumberdaya Manusia* , Jakarta: PT Grasindo.
- Harlie, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Sipil pada Pemerintahan Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal STIA Tabalong Kalimantan*, vol 11: 2, 2010.
- Hasyim, Farida, 2009, *Hukum Dagang*, Bandar Lampung : Sinar Grafika.
- Hoetomo, 2005. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Mitra Pelajar.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008. *Kompetensi plus*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- I Made Wirartha, 2006, *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian, Skripsi, dan Tesis*, Yogyakarta: Andi.
- Ierhasy, Saumanda Tazilio, Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pengawasan Sebagai Variabel Moderating Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah III Sumatera Bagian Utara, *Jurnal Ekonom*, Volume 17: 3, 2014.

- Indra Laksana dkk, 2010, “Syaamil Al-Qur’an tafsir Per Kata”, Bandung: Sygma Publishing.
- Koentjaraningrat, 1985. *Metode-metode Penelitian Masyarakat*. Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Lafitasari, Resti , *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset D.I. Yogyakarta*, Tugas akhir, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, 2014.
- Meity Taqdir Qodratillah dkk, 2011, *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan dan kebudayaan.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo, 2012)
- Santoso, Singgih, 2002, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012, *Kinerja Pegawai : Teori, Pengukuran dan Implikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singarimbun, Masri, 2000, *Metodologi Penelitian Survey*, Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono, 1994, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani Ambar Teguh, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Sulistiyani, Ambar Teguh, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparno dan Sudarwati, “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen”, *Jurnal Paradigma* Vol. 12: 1, 2014.
- Surakhmad, Winarno, 1982. *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.
- Sutrisno, Edi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah, 2012, *Penelitian Kuantitatif* (sebuah pengantar), Bandung: Alfabeta.

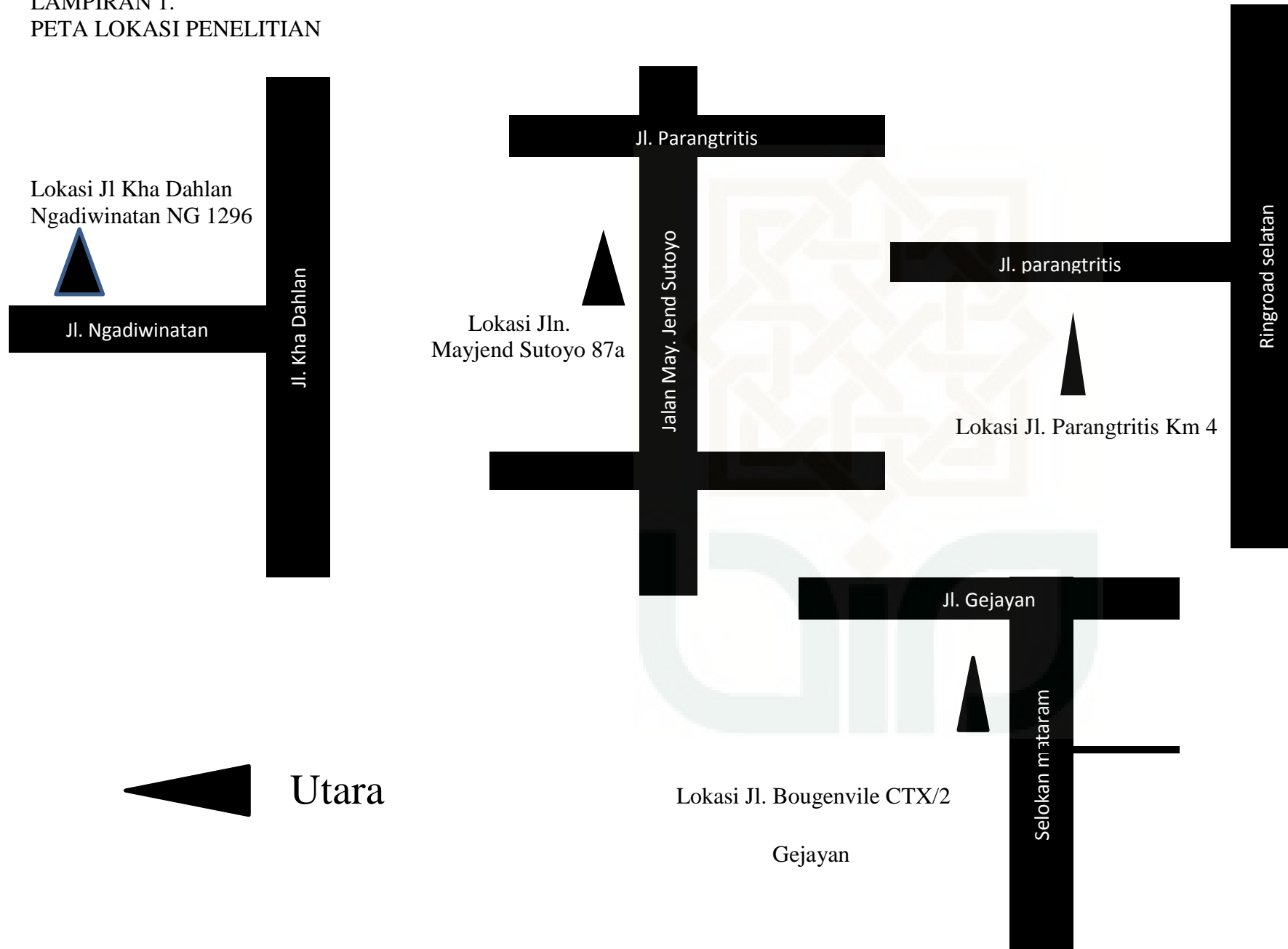
Veithzal Rivai, 2011. *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Vivi Lisnawati, *Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara III (Persero)* Tesis, Medan: Fakultas Ekonomi USU, 2014.

Wirartha, I Made, 2006. *Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi , Dan Tesis*. Yogyakarta: Andi.



LAMPIRAN 1.
PETA LOKASI PENELITIAN



LAMPIRAN 2.

Hasil kuesioner

variabel disiplin

reponden	pernyataan																								total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	84
2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	68
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	1	2	4	4	4	85
4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	4	68
5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
6	3	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	79
7	3	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	2	4	4	2	1	77
8	3	1	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	79
9	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	80
10	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	77
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	70
12	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	79
13	3	2	4	2	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	71
14	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	4	2	3	56
15	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	3	3	3	69
16	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	67
17	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	78
18	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	87
19	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	84
20	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	79
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	74
22	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
23	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
24	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	80
25	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	63
26	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	80
27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	69
28	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	80

29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	91	
31	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	80	
32	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	4	3	84
33	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	3	4	3	83
34	2	1	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	83
35	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
36	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	61
37	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	67
38	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	69	
39	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	67	
40	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	87
42	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	4	69
43	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	66
44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	73
45	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	68
46	3	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	85
47	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	3	3	82
48	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	81
49	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	63
50	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	62
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
52	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	73
53	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	87
54	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	86
55	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	65
56	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	69
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	70
58	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	4	3	84
59	3	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75
60	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	66

41	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	43
42	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	35
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
45	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	29
46	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	42
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	38
48	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	38
49	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	34
50	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	31
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
52	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
53	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	43
54	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	44
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
58	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	39
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
60	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	32



Variabel Kinerja Karyawan

pernyataan

responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	38
2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	33
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
6	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
7	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	1	3	29
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	35
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	46
10	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
11	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	32
12	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	39
13	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	39
14	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	33
15	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	33
16	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	33
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35
18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46
19	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	38
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	38
21	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	40
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
24	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	40
25	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
27	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	31
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
30	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	39
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
32	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	43
33	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	43
34	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	41
35	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
36	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	31
37	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	32
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
39	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	35
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
41	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	41
42	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	33

43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
44	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	35
45	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	28
46	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	38
47	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	33
48	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
49	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	31
50	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	30
51	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	35
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37
53	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	1	29
54	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	42
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
56	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	34
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
58	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	43
59	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	43
60	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	34



VALIDITAS DISIPLIN

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	TOTAL
V Pearson A Correlati R0 on 00 01 Sig. (2- tailed) N	1	.309	.548**	.528**	.223	.476**	.505**	.423**	.818**	.337**	.468**	.547**	.324**	.586**	.415**	.399**	.596**	.036	.243	.240	-.074	.156	.424**	.072	.726**
		.016	.000	.000	.087	.000	.000	.001	.000	.009	.000	.000	.012	.000	.001	.002	.000	.783	.061	.065	.572	.234	.001	.586	.000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
V Pearson A Correlati R0 on 00 02 Sig. (2- tailed) N	.309	1	.184	.339**	-.074	.303	.184	.032	.318	.148	.370**	.276**	.155	.113	.009	.176	.202	.215	.062	-.060	-.065	-.036	-.058	.104	.357**
	.016		.160	.008	.575	.019	.158	.806	.013	.259	.004	.033	.238	.389	.943	.179	.121	.098	.639	.647	.624	.784	.657	.427	.005
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
V Pearson A Correlati R0 on 00 03 Sig. (2- tailed) N	.548**	.184	1	.673**	.424**	.596**	.784**	.484**	.502**	.407**	.294	.476**	.533**	.407**	.451**	.485**	.472**	.093	.438**	.251	.054	.249	.379**	.014	.740**
	.000	.160		.000	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.023	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.481	.000	.053	.684	.055	.003	.916	.000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
V Pearson A Correlati R0 on 00 04 Sig. (2- tailed) N	.528**	.339**	.673**	1	.299	.760**	.654**	.410**	.576**	.417**	.518**	.606**	.528**	.373**	.479**	.374**	.505**	.205	.397**	.177	-.015	.164	.389**	.098	.773**
	.000	.008	.000		.020	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.003	.000	.003	.000	.117	.002	.177	.912	.209	.002	.458	.000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
V Pearson A Correlati R0 on 00 05 Sig. (2- tailed) N	.223	-.074	.424**	.299	1	.410**	.420**	.432**	.305	.187	-.085	.356**	.589**	.291	.531**	.371**	.330	.196	.205	.036	.035	.157	.198	-.070	.474**
	.087	.575	.001	.020		.001	.001	.001	.018	.152	.517	.005	.000	.024	.000	.004	.010	.134	.117	.786	.792	.230	.129	.595	.000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
V Pearson A Correlati R0 on 00 06 Sig. (2- tailed) N	.476**	.303	.596**	.760**	.410**	1	.796**	.492**	.524**	.304	.406**	.559**	.583**	.371**	.581**	.343**	.520**	.296	.212	.075	.083	.318	.275	.086	.763**
	.000	.019	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.018	.001	.000	.000	.004	.000	.007	.000	.022	.104	.571	.529	.013	.034	.514	.000
	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
V Pearson A Correlati R0 on	.505**	.184	.784**	.654**	.420**	.796**	1	.569**	.453**	.327	.341**	.579**	.589**	.377**	.623**	.562**	.542**	.245	.305	.198	.122	.419**	.421**	.163	.810**

VALIDITAS KOMPETENSI KERJA

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
VAR0000 1	Pearson Correlation	1	.530**	.278*	.246	.576**	.352**	.517**	.323*	.128	.508**	.270*	.415**	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.032	.058	.000	.006	.000	.012	.329	.000	.037	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0000 2	Pearson Correlation	.530**	1	.382**	.325*	.367**	.241	.376**	.465**	.365**	.334**	.372**	.325*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.011	.004	.064	.003	.000	.004	.009	.003	.011	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0000 3	Pearson Correlation	.278*	.382**	1	.640**	.584**	.361**	.354**	.445**	.348**	.278*	.257*	.415**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.032	.003		.000	.000	.005	.005	.000	.006	.032	.048	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0000 4	Pearson Correlation	.246	.325*	.640**	1	.494**	.317*	.441**	.408**	.292*	.109	.033	.293*	.585**
	Sig. (2-tailed)	.058	.011	.000		.000	.014	.000	.001	.023	.406	.803	.023	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0000 5	Pearson Correlation	.576**	.367**	.584**	.494**	1	.596**	.568**	.423**	.398**	.431**	.287*	.418**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000		.000	.000	.001	.002	.001	.026	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0000 6	Pearson Correlation	.352**	.241	.361**	.317*	.596**	1	.373**	.502**	.571**	.439**	.288*	.514**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.006	.064	.005	.014	.000		.003	.000	.000	.000	.026	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0000 7	Pearson Correlation	.517**	.376**	.354**	.441**	.568**	.373**	1	.308*	.334**	.366**	-.015	.348**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.005	.000	.000	.003		.016	.009	.004	.908	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0000 8	Pearson Correlation	.323*	.465**	.445**	.408**	.423**	.502**	.308*	1	.470**	.398**	.214	.338**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.001	.001	.000	.016		.000	.002	.100	.008	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0000 9	Pearson Correlation	.128	.365**	.348**	.292*	.398**	.571**	.334**	.470**	1	.379**	.315*	.462**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.329	.004	.006	.023	.002	.000	.009	.000		.003	.014	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0001 0	Pearson Correlation	.508**	.334**	.278*	.109	.431**	.439**	.366**	.398**	.379**	1	.171	.415**	.600**

	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.032	.406	.001	.000	.004	.002	.003		.191	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0001	Pearson Correlation	.270	.372**	.257	.033	.287	.288	-.015	.214	.315	.171	1	.535**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.037	.003	.048	.803	.026	.026	.908	.100	.014	.191		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0001	Pearson Correlation	.415**	.325	.415**	.293	.418**	.514**	.348**	.338**	.462**	.415**	.535**	1	.709**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.001	.023	.001	.000	.006	.008	.000	.001	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR0001	Pearson Correlation	.650**	.640**	.681**	.585**	.786**	.704**	.618**	.671**	.642**	.600**	.524**	.709**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	12

VALIDITAS KINERJA

Correlations

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
VAR00001	Pearson Correlation	1	.224	.594**	.328*	.574**	.450**	.607**	.713**	.396**	.240	.350**	.313*	.729**
	Sig. (2-tailed)		.085	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.002	.065	.006	.015	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00002	Pearson Correlation	.224	1	.111	.308*	.440**	.375**	.150	.259	.120	.003	.036	.231	.395**
	Sig. (2-tailed)	.085		.400	.017	.000	.003	.251	.046	.363	.979	.783	.075	.002
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00003	Pearson Correlation	.594**	.111	1	.376**	.416**	.328*	.470**	.594**	.298*	.134	.332**	.255*	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.400		.003	.001	.010	.000	.000	.021	.306	.010	.049	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00004	Pearson Correlation	.328*	.308*	.376**	1	.390**	.562**	.122	.244	.229	.292*	.462**	.475**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.011	.017	.003		.002	.000	.352	.060	.079	.023	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00005	Pearson Correlation	.574**	.440**	.416**	.390**	1	.453**	.350**	.573**	.475**	.441**	.213	.372**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.002		.000	.006	.000	.000	.000	.102	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00006	Pearson Correlation	.450**	.375**	.328*	.562**	.453**	1	.444**	.562**	.423*	.505**	.484**	.438**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.010	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00007	Pearson Correlation	.607**	.150	.470**	.122	.350**	.444**	1	.597**	.227	.246	.217	.235	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000	.251	.000	.352	.006	.000		.000	.082	.058	.095	.071	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00008	Pearson Correlation	.713**	.259	.594**	.244	.573**	.562**	.597**	1	.383**	.341**	.309*	.175	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.046	.000	.060	.000	.000	.000		.003	.008	.016	.180	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00009	Pearson Correlation	.396**	.120	.298*	.229	.475**	.423**	.227	.383**	1	.670**	.354**	.610**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.002	.363	.021	.079	.000	.001	.082	.003		.000	.006	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00010	Pearson Correlation	.240	.003	.134	.292*	.441**	.505**	.246	.341**	.670**	1	.474**	.579**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.065	.979	.306	.023	.000	.000	.058	.008	.000		.000	.000	.000

N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00011	Pearson Correlation	.350**	.036	.332**	.462**	.213	.484**	.217	.309	.354**	.474**	1	.546**	.623**
	Sig. (2-tailed)	.006	.783	.010	.000	.102	.000	.095	.016	.006	.000		.000	.000
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00012	Pearson Correlation	.313	.231	.255	.475**	.372**	.438**	.235	.175	.610**	.579**	.546**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.015	.075	.049	.000	.003	.000	.071	.180	.000	.000	.000		.000
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00013	Pearson Correlation	.729**	.395**	.620**	.622**	.720**	.771**	.578**	.718**	.686**	.650**	.623**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.877	12

LINIERITAS DISIPLIN

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * DISIPLIN	Between Groups	(Combined)	679.317	27	25.160	2.155	.019
		Linearity	415.549	1	415.549	35.591	.000
		Deviation from Linearity	263.768	26	10.145	.869	.640
		Within Groups	373.617	32	11.676		
		Total	1052.933	59			

LINIERITAS KOMPETENSI

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * KOMPETENSI	Between Groups	(Combined)	560.093	17	32.947	2.808	.003
		Linearity	320.458	1	320.458	27.310	.000
		Deviation from Linearity	239.636	16	14.977	1.276	.256
		Within Groups	492.840	42	11.734		
		Total	1052.933	59			

NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		DISIPLIN	KOMPETENSI	KINERJA
N		60	60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	68.88	37.32	36.47
	Std. Deviation	7.755	3.775	4.224
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.186	.116
	Positive	.093	.186	.116
	Negative	-.106	-.153	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		.822	1.444	.902
Asymp. Sig. (2-tailed)		.509	.031	.390

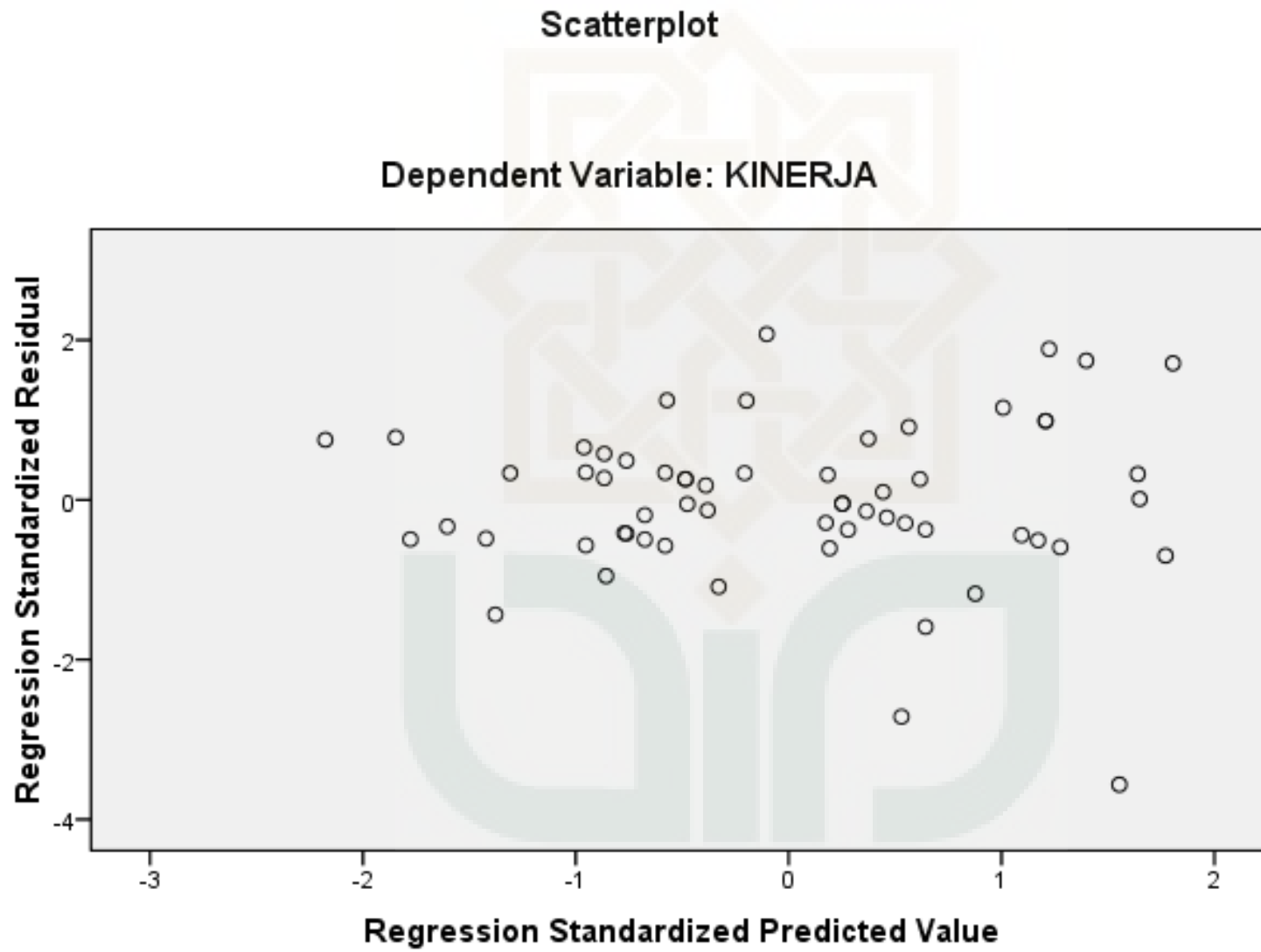
MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.723	4.391		2.214	.031		
	DISIPLIN	.260	.079	.478	3.312	.002	.492	2.033
	KOMPETENSI	.236	.161	.211	1.464	.149	.492	2.033

a. Dependent Variable: KINERJA

HETEROSKESDASTISITAS



UJI REGRESI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.723	4.391		2.214	.031
	DISIPLIN	.260	.079	.478	3.312	.002
	KOMPETENSI	.236	.161	.211	1.464	.149

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.417	.396	3.283

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	438.659	2	219.329	20.352	.000 ^a
	Residual	614.275	57	10.777		

Lampiran 3.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama : Toni Saputra
Tempat/Tgl. Lahir : Yogyakarta, 31 Januari 1993
Alamat : Gedongkiwo MJ 1/ 751 RT 41 RW 09 Yogyakarta
Nama Ayah : Mugi Kepanggih
Nama Ibu : Rusminah (Alm)

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD N Gedongkiwo, tahun 2005
 - b. SMP TD Kumendaman, tahun 2008
 - c. SMK Muhammadiyah 1 Yogyakarta, 2011

C. Prestasi

1. Peringkat 1 selama 5 kali dan peringkat 2 satu kali saat SMK.

D. Pengalaman Organisasi

1. Rasida FM
2. Pengajian Mekar Melati

Yogyakarta, 18 Januari 2016

Toni Saputra
12240115

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan CV Mangrove International

Di tempat

Assalamu'alaikum wr. wb.

Saya yang bernama Toni Saputra, mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Jurusan Manajemen Dakwah sedang mengadakan penelitian di CV Mangrove International Yogyakarta dalam rangka penyelesaian tugas akhir/skripsi. Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Disiplin dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Mangrove International Yogyakarta”.

Dalam kesibukan Bapak/Ibu saat ini, perkenankanlah saya memohon waktu anda beberapa menit untuk mengisi kuesioner terlampir. Kuesioner ini tidak berpengaruh terhadap pekerjaan Bapak/Ibu, untuk itu saya mohon agar kuesioner diisi dengan jawaban yang benar sesuai dengan kondisi yang anda alami. Tidak ada jawaban salah dan benar dalam kuesioner ini sehingga Bapak/Ibu tidak perlu ragu-ragu dalam menjawab kuesioner.

Terima kasih yang sebesar-besarnya atas kerja sama Bapak/Ibu dalam penelitian ini. Semoga Bapak/Ibu mendapatkan balasan kebaikan dari Allah SWT.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 2 Desember 2015

Hormat saya,

Toni saputra

A. Petunjuk pengisian angket/kuesioner.

1. Bacalah dengan seksama setiap pernyataan.
2. Isilah jawaban pernyataan dengan tanda check list (√) pada kolom yang telah disediakan.
3. Isilah jawaban dengan jujur sesuai dengan yang Bapak/Ibu rasakan.
4. Keterangan :

SS : Sangat setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat tidak setuju

B. Identitas responden.

1. Nama :
2. Jenis kelamin :
3. Pendidikan :
4. Usia :
5. Lama bekerja :

Variabel Disiplin.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya tidak pernah terlambat datang di tempat kerja.				
2	Saya tidak pernah absen untuk bekerja tanpa alasan yang jelas.				
3	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dan menyelesaikannya tepat waktu.				
4	Saya selalu menggunakan waktu sebaik mungkin saat bekerja agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.				
5	Saya sudah berpengalaman untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
6	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada saya.				
7	Saya selalu menghormati teman kerja.				
8	Saya selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh.				
9	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.				
10	Saya bekerja sesuai hari kerja saya, yaitu 6 hari kerja dalam satu minggu.				

11	Saya selalu menaati ketentuan jam kerja yang telah ditentukan oleh CV Mangrove International.				
12	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya.				
13	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik.				
14	Saya tidak pernah mengeluh saat bekerja.				
15	Saya selalu membantu teman kerja yang sedang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya.				
16	Saya selalu memperbaiki diri saya agar dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.				
17	Saya memulai pekerjaan saya tepat waktu.				
18	Kadang saya absen kerja tanpa alasan yang jelas.				
19	Saya beristirahat lebih lama dari ketentuan jam istirahat CV Mangrove International.				
20	Kadang saya membuang waktu saya saat di tempat kerja.				
21	Saya kesulitan mengerjakan pekerjaan saya.				
22	Saya membiarkan teman saya dalam kesulitan saat bekerja.				
23	Saya bekerja dengan penuh semangat.				
24	Saya senang melakukan hal baru ditempat kerja.				

Variabel Kompetensi Kerja.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menguasai pekerjaan saya dengan baik.				
2	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan saya.				
3	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan teman kerja saya.				
4	Saya dapat berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan saya.				
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai aturan kerja.				
6	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan CV Mangrove International.				
7	Saya mempunyai pengetahuan yang baik di bidang pekerjaan saya.				
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat.				
9	Saya selalu hadir untuk bekerja sesuai aturan perusahaan.				

10	Saya memahami resiko dan masalah dalam pekerjaan saya.				
11	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan saya tanpa kesalahan.				
12	Saya dapat mematuhi norma-norma sosial dalam melaksanakan pekerjaan.				

Variabel kinerja.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Hasil kerja saya sesuai dengan target pencapaian CV Mangrove International.				
2	Saya selalu teliti dalam melaksanakan pekerjaan yang saya terima.				
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.				
4	Target jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya.				
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.				

6	Waktu yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan kepada saya sudah sesuai dengan kemampuan saya.				
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat.				
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan bagi pelanggan ataupun CV Mangrove International selaku perusahaan tempat saya bekerja.				
9	Saya tidak pernah membuang waktu saya untuk hal diluar pekerjaan saya saat bekerja.				
10	Saya selalu membantu teman kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaannya.				
11	Standar kualitas yang ditentukan CV Mangrove International sudah sesuai dengan kemampuan saya.				
12	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja saya untuk memaksimalkan hasil kerja saya.				

---Terima kasih atas kerjasamanya---



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH
Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/V/357/12/2015

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK** Nomor : **UIN.02/DD.I/PN.01.1/2299/2015**
FAK. DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Tanggal : **14 DESEMBER 2015** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

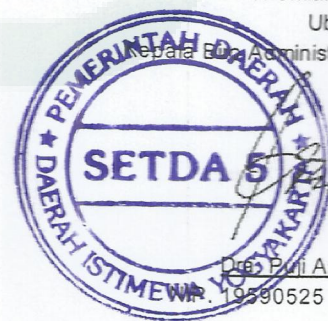
DIIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **TONI SAPUTRA** NIP/NIM : **12240115**
Alamat : **FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MD, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Judul : **PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV**
MANGROVE INTERNASIONAL DI YOGYAKARTA
Lokasi :
Waktu : **18 DESEMBER 2015 s/d 18 MARET 2016**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal **18 DESEMBER 2015**
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Dr. Puji Astuti, M.Si
19590525 198503 2 006

Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. WALIKOTA YOGYAKARTA C.Q DINAS PERIJINAN KOTA YOGYAKARTA
3. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK FAK. DAKWAH DAN KOMUNIKASI, UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN



SURAT IZIN

NOMOR : 070/3860
7582/34

Membaca Surat : Dari Surat izin/ Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/REG/V/357/12/2015 Tanggal : 18 Desember 2015

- Mengingat :
1. Peraturan Gubernur Daerah istimewa Yogyakarta Nomor : 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.
 2. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah;
 3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
 4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 85 Tahun 2008 tentang Fungsi, Rincian Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
 5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 20 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;

Dijijinkan Kepada :

Nama : TONI SAPUTRA
 No. Mhs/ NIM : 12240115
 Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi - UIN SUKA Yk
 Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
 Penanggungjawab : Hj. Early Maghfiroh I, S.Ag., M.Si.
 Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal : PENGARUH DISIPLIN DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MANGROVE INTERNATIONAL YOGYAKARTA

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
 Waktu : 18 Desember 2015 s/d 18 Maret 2016
 Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan
 Dengan Ketentuan :

1. Wajib Memberikan Laporan hasil Penelitian berupa CD kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kesetabilan pemerintahan dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan tersebut diatas

Kemudian diharap para Pejabat Pemerintahan setempat dapat memberikan bantuan seperlunya

Tanda Tangan Pemegang Izin

TONI SAFUTRA



Dikeluarkan di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 21-12-2015
Kepala Dinas Perizinan
Sekretaris

Drs. HARDONO
NIP. 195804101985031013

Tembusan Kepada :

- Yth
1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
 2. Ka. Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY
 3. Pimp. CV. Mangrove International Yogyakarta
 4. Ybs.



CV MANGROVE INTERNATIONAL

Jl. KHA. Dahlan Ngadiwinatan NG I/1296 Yogyakarta

Phone : (0274) 544769/ 0888 0281 9460

email address: cv.mangroveinternational@gmail.com

SURAT KETERANGAN

No : 0037/HRD-MRV/I/2016

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama Lengkap : Nur Saleh, SE

Jabatan : HRD CV. Mangrove International

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Toni Saputra

NIM : 1220115

Jurusan : Manajemen Dakwah

Telah melaksanakan penelitian di CV. Mangrove International dalam bentuk wawancara, observasi, dokumentasi dan kuisisioner pada tanggal 3 januari 2016 sampai 10 januari 2016.

Yogyakarta, 26 Januari 2016

HRD CV. Mangrove International

