



## Analisis Disiplin Dan Kinerja Karyawan CV. Momo Jaya Lingga Kecamatan Simpang Empat

Menanti Br Sembiring<sup>1</sup>, Ingan Ukur Br Sitepu<sup>2</sup>, Egianina Br Sitepu<sup>3</sup>, Nanda Lestari Lubis<sup>4</sup>

<sup>1,2</sup>Dosen Fakultas Soshum Universitas Quality Berastagi, Karo

<sup>3,4</sup>Mahasiswa Prodi Manajemen Universitas Quality Berastagi, Karo

### Abstract

*This study aims to determine how the discipline and performance of employees. This research was conducted on CV. Momo Jaya Lingga, Simpang Empat District. This study used qualitative research methods. Data obtained through interviews with informants. As informants in this study are the leadership and employees of CV. Momo Jaya Lingga as many as 7 people. The results of the study show that employee discipline and performance are good enough, but the company still needs to increase the types of compensation given to employees, because it will greatly affect employee discipline. In order to improve performance, training is needed for employees, besides that leaders must carry out better supervision to maintain the quality of the products produced.*

*Keywords: Work Discipline; Employee Performance; CV Momo Jaya Lingga.*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana disiplin dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada CV. Momo Jaya Lingga Kecamatan Simpang Empat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara dengan informan. Sebagai informan dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan CV. Momo Jaya Lingga sebanyak 7 orang. Hasil penelitian diketahui bahwa disiplin dan kinerja karyawan sudah cukup baik namun perusahaan masih perlu menambah jenis kompensasi yang diberikan kepada karyawan, karena akan sangat berpengaruh terhadap disiplin karyawan. Guna meningkatkan kinerja diperlukan pelatihan bagi karyawan, selain itu pimpinan harus melakukan pengawasan yang lebih baik untuk menjaga kualitas produk yang dihasilkan.

Kata kunci: Disiplin kerja; Kinerja karyawan; CV Momo Jaya Lingga.

### Article info

Received (17/04/2023)

Revised (27/04/2023)

Accepted (4/05/2023)

Corresponding [sembiringmenanti@gmail.com](mailto:sembiringmenanti@gmail.com)

DOI: 10.47354/mjo.v5i1

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan factor penentu keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi inilah yang akan menggunakan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk menghasilkan barang maupun jasa. Semakin berkualitas sumber daya yang dimiliki oleh organisasi maka semakin baik kinerja yang dihasilkan organisasi tersebut. Kinerja merupakan petunjuk bagaimana hasil dari cara kerja seseorang. Dari kinerja kita dapat menilai bagaimana hasil kerja seseorang tersebut apakah cara kerja seseorang sesuai atau tidak dengan diharapkan. Biasanya kinerja berbentuk hasil ataupun kemampuan seseorang dalam mengasihkan suatu prestasi kerja pada organisasi. Bagaimana cara seseorang tersebut menerima sesuatu yang diberikan atau ditugaskan dan bagaimana cara seseorang dapat bertanggungjawab atas pekerjaannya tersebut. Kinerja seorang karyawan dalam perusahaan sangat berdampak terhadap keberlangsungan perusahaan. Kinerja yang baik ditunjukkan dalam bentuk produk yang dihasilkan, cara komunikasi, sikap dan kepribadian, tingkah laku dan lain sebagainya. Karena itu setiap perusahaan menginginkan agar setiap karyawannya memiliki kinerja yang tinggi

Menurut (Mangkunegara, 2016) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak positif tidak hanya bagi diri karyawan sendiri namun juga bagi perusahaan. Kinerja yang baik bagi diri sendiri secara tidak langsung akan menjanjikan karier yang baik dalam pekerjaan seseorang. Kinerja karyawan yang baik akan sangat diperhitungkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sementara itu bagi perusahaan kinerja yang baik dari seluruh karyawannya akan membawa dampak yang luar biasa kepada perusahaan karena tujuan perusahaan tercapai dengan efektif dan efisien. Kinerja karyawan ini tidak terlepas dari disiplin kerja dari karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh (Pratiwi, 2017) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan dan organisasi ditandai oleh disiplin dari sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Untuk itu perhatian terhadap disiplin kerja karyawan sangatlah penting karena disiplin merupakan awal dari perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut (Pranitasari dan Khotimah, 2021) disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. Demikian halnya bagi CV. Momo Jaya Lingga Kecamatan Simpang Empat yang menghasilkan pupuk kompos yang sangat dibutuhkan oleh para petani sebagai alternatif pupuk kimia yang memiliki harga yang cukup tinggi. Penggunaan pupuk kompos ini akan sangat menguntungkan para petani karena memiliki harga yang relative jauh lebih murah dibandingkan dengan pupuk kimia. CV. Momo Jaya Lingga dalam menghasilkan pupuk kompos tidak hanya memasarkannya di sekitar kecamatan Simpang Empat tapi sudah merambah ke berbagai kecamatan di Kabupaten Karo. Namun menurut penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti kinerja karyawan dari CV. Momo Jaya Lingga Kecamatan Simpang Empat belumlah optimal karena masih belum mencapai target, ini tidak terlepas dari disiplin karyawan yang masih kurang. Hal ini kalau dibiarkan akan sangat merugikan perusahaan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Astutik, 2016), Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sementara itu (Wahyuni dan Ema, 2020) menyatakan Disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasi perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukuman dan ganjaran. Dilain pihak (Hasibuan, 2016) menyatakan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan maka sangat diperlukan indikator untuk mengukurnya. Indikator disiplin kerja juga dijadikan alat untuk mengukur keberhasilan, apakah disiplin kerja bermanfaat atau tidak. Menurut (Octaviani dan Lidya, 2020) menyatakan bahwa beberapa indikator disiplin yaitu Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan Taat terhadap peraturan lainnya diorganisasi.

**Kinerja**

Jika di dalam perusahaan karyawan bekerja dengan disiplin maka mereka akan dapat memiliki kinerja yang baik. Setiap perusahaan menginginkan agar setiap karyawannya memiliki kinerja yang optimal yang dapat mereka sumbangkan kepada perusahaan tersebut. Semakin baik kinerja karyawannya maka semakin mudah perusahaan tersebut mencapai tujuannya. Kinerja sumber daya manusia berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi apa yang sesungguhnya dapat dicapai oleh seseorang.

Menurut (Rivai dalam Hayatul Fadri, 2017), kinerja adalah hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Menurut (Edison et al., 2017), mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut (Saputra, 2019) “Kinerja merupakan apa yang dihasilkan atau pencapaian kerja (*output*) pada kualitas mampu di capai SDM pada waktu atau periode tertentu ketika melaksanakan tugas pekerjaan berkaitan dengan tanggung jawab apa yang diserahkan kepadanya”. Kinerja merupakan hal yang melekat dalam diri seseorang atau organisasi dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja berorientasi kepada sebuah hasil yang diharapkan bersama sesuai dengan yang sudah direncanakan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab serta untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai factor seperti yang disebutkan oleh (Steers dalam Sutrisno, 2019) menyatakan bahwa umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga factor, yaitu Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja. Tingkat Motivasi kerja. Untuk menilai kinerja karyawan maka perlu ditetapkan indikator untuk mengukurnya. Menurut Kasmir dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nugraheni et al., 2022) menyatakan bahwa ada 6 indikator kinerja karyawan guna mengukur sejauh mana kinerja karyawan yakni Diperlukan kuantitas, Diperlukan kualitas, Adanya waktu, Adanya Kerjasama antar karyawan, Adanya penekanan untuk Biaya, Adanya pengawasan

**III. METODE PENELITIAN**

Penelitian analisis disiplin dan kinerja karyawan Pupuk Kompos CV. Momo Jaya Lingga dilakukan di CV. Momo Jaya Lingga di Desa Lingga Kecamatan Simpang Empat. Adapun menjadi informan dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan dari CV. Momo Jaya Lingga Kecamatan Simpang Empat sebanyak 7 orang. Jenis dan sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diantaranya Data Primer merupakan data yang langsung diperoleh melalui hasil wawancara kepada informan dalam hal ini pimpinan dan karyawan CV. Momo Jaya Lingga, dan Data Sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi berupa dokumen-dokumen resmi yang ada pada CV. Momo Jaya Lingga. Untuk menganalisis data maka peneliti melakukan dengan analisis kualitatif. Menurut (Sugioyo, 2018) metode kualitatif merupakan metode analisa data yang dilakukan secara efektif dan berjalan konsisten dalam jangka waktu yang telah di tentukan, perolehan data yang valid untuk dikembangkan dan dapat dibuktikan kebenarannya.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

CV. Momo Jaya Lingga bergerak dalam industri yang menghasilkan pupuk kompos yang sangat dibutuhkan oleh para petani. Adapun jenis kompos yang dihasilkan ada dua jenis yakni kompos biasa dan kompos dalam bentuk pelet. Di dalam melakukan aktivitasnya perusahaan ini mempekerjakan karyawan tetap maupun karyawan harian lepas. Dalam melaksanakan kegiatannya mereka juga melakukan pengawasan terhadap kedisiplinan karyawannya. Dari hasil penelitian diketahui bahwa jumlah hasil produksi pupuk kompos yang dihasilkan oleh CV. Momo Jaya Lingga selama 3 tahun terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Produksi Pupuk Kompos CV Momo Lingga Tahun 2020-2022

Nomor	Tahun	Jenis kompos	
		Biasa	Pelet
1	2020	9.670 Sak	3.812 Sak
2	2021	9.800 Sak	3.415 Sak
3	2022	10.700 Sak	3.560 Sak
Jumlah		30.170 Sak	10.787 Sak

Sumber: CV. Momo Jaya Lingga,

Berdasarkan Tabel 1 di atas maka diketahui bahwa hasil produksi dari CV Momo Jaya Lingga bersifat fluktuatif dimana pada tahun 2021 terjadi penurunan produksi pada kompos jenis pelet yang sebelumnya pada

tahun 2020 dihasilkan 3.812 sak menurun menjadi 3.415 sak hal ini tentu akan berpengaruh juga pada penghasilan dari CV. Momo Jaya Lingga. Pupuk kompos yang dihasilkan dijual/dipasarkan selain langsung ke para petani maka pupuk kompos ini juga sudah didistribusikan ke toko-toko pupuk di wilayah Kabupaten Karo.

#### A. Disiplin Kerja

Hasil penelitian berupa kutipan dari hasil wawancara peneliti dengan informan tentang disiplin kerja karyawan pada CV. Momo Jaya Lingga. Hal-hal yang peneliti tanyakan sebagai bahan wawancara berkaitan dengan berbagai aspek yang mempengaruhi disiplin karyawan. Adapun hasil wawancara peneliti adalah sebagai berikut:

##### Tujuan dan Kemampuan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan Drs.Ir Sumatera Tarigan, M.Si mengatakan bahwa karyawan dapat melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan, target kerja juga dapat dicapai, bahkan jika diperlukan karyawan rela untuk pulang lebih lama dari waktu jam kerja. Dilain pihak informan David Pitasian Sitepu, S.P mengatakan bahwa sangat diperlukan ketelitian karyawan dalam hal pengemasan agar tidak terjadi kerusakan kemasan seperti jahitan goni yang kurang baik sehingga sewaktu pupuk kompos diserahkan ke petani maupun ke toko pupuk tidak terjadi komplain hal ini sangat penting agar kepuasan pelanggan dapat tetap terjaga.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa walaupun target kerja sudah dapat dicapai dan loyalitas karyawan cukup tinggi dimana karyawan rela untuk pulang kerja lebih lama, namun masih sangat diperlukan ketelitian dalam hal pengemasan misalnya jahitan goni yang lebih rapi sehingga tidak terjadi complain dari konsumen, untuk itu perlu diingatkan dan selalu diawasi oleh pimpinan agar kualitas produk yang diterima konsumen tetap terjaga.

##### Kepemimpinan

Disiplin kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seorang pimpinan. Setiap karyawan akan patuh dan taat terhadap berbagai aturan yang dibuat jika mereka melihat pimpinannya juga mematuhi aturan tersebut. Untuk itu seorang pimpinan haruslah menjadi teladan dan panutan bagi bawahannya, pimpinan harus memberikan contoh yang baik kepada bawahannya.

Munurut informan Husin Sinungga, Mega Sinulingga dan Pinta Br Karo mengatakan bahwa pimpinan CV. Momo Jaya Lingga memberikan contoh yang baik kepada bawahannya pimpinan datang bekerja dan pulang sesuai waktu yang ditentukan. Pimpinan juga selalu memantau disiplin kerja karyawan., bagi karyawan yang kurang disiplin akan diberi teguran dan bagi karyawan yang rajin pimpinan memberikan apresiasi, sehingga kami selaku karyawan semangat dalam bekerja. Pimpinan juga memimpin karyawan dengan penuh kekeluargaan sehingga kami merasa sangat dihargai dan merasa nyaman bekerja.

Pimpinan dalam CV. Momo Jaya Lingga sudah melaksanakan kepemimpinan dengan baik, dimana memperlakukan karyawannya dengan penuh kekeluargaan, memberi peringatan kepada karyawan yang kurang disiplin serta mengapresiasi karyawan yang rajin, hal ini tentu membuat iklim kerja jadi kondusif.

##### Kompensasi

Menurut (Handoko dalam Sutrisno, 2019) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut informan David Pitasian Sitepu, Husin Sinulingga, dan Pana Sembiring, gaji dibayarkan setiap bulan bagi karyawan tetap dan bagi karyawan harian lepas maka dibayarkan setiap hari setelah selesai mengerjakan tugasnya. Karyawan juga mendapatkan THR sesuai dengan perayaan keagamaan karyawan, jadi yang beragama islam THR dibayarkan pada hari raya idul fitri dan yang beragama kristen pada tahun baru.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa CV. Momo Jaya Lingga sudah membayarkan kompensasi kepada karyawannya namun mengingat besaran kompensasi ini sangat mempengaruhi kesejahteraan karyawan maka hendaknya kompensasi masih perlu ditambah jenisnya seperti bonus, dan fasilitas lain sesuai dengan kemampuan perusahaan.

##### Keadilan

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan David Pitasian Sitepu,SP, Pinta Br Karo, Mega Sinulingga Husin Sitepu, Dermawan dan Pana Sembiring mengatakan bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh pimpinannya. Pimpinan sangat memperhatikan mereka, memberikan pengarahan kepada karyawan. Dengan perhatian, pengarahan yang diberikan oleh atasan kepada kami maka kami merasa sangat senang dalam bekerja kata mereka. Dari hasil wawancara ini diketahui bahwa pimpinan sudah melaksanakan kepemimpinannya secara adil dengan memberikan perhatian dan pengarahan kepada bawahannya dengan baik.

### Sanksi Hukuman

Menurut informan Husin Sinulingga dan David Pitasian Sitepu, S.P bahwa jika ada karyawan yang melanggar aturan maka pimpinan memberikan sanksi, mulai dari sanksi secara lisan dengan memanggil yang bersangkutan untuk diberikan peringatan dan jika karyawan tersebut tetap tidak berubah maka akan diberikan peringatan tertulis sampai dengan sanksi yang paling berat dijatuhkan sanksi pemecatan, informan Pinta Br Karo mengatakan bahwa sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan agar memberikan efek jera bagi karyawan yang lain untuk tidak melakukan kesalahan.

### Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawannya. Seorang pemimpin harus melakukan Tindakan yang tegas jika karyawannya melakukan kesalahan. Menurut informan Husin Sinulingga pimpinan berlaku sangat tegas jika ada karyawan yang melakukan kesalahan, hal ini juga dibenarkan oleh informan David Pitasian Sitepu, S.P yang mengatakan bahwa pimpinan akan menjatuhkan sanksi kepada karyawan yang melakukan kesalahan agar karyawan yang bersangkutan tidak lagi melakukan kesalahan sedangkan bagi karyawan lain tidak melakukan kesalahan yang sama.

Ketegasan dari pimpinan pada CV. Momo Jaya Lingga sangat berpengaruh terhadap disiplin karyawannya, pimpinan akan memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawannya yang melanggar aturan. Sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat keasalahan yang dibuat, hal ini tentu akan memberikan efek jera bagi karyawan agar disiplin dalam menjalankan tugasnya.

## B. Kinerja

Hasil penelitian berupa kutipan dari hasil wawancara peneliti dengan informan tentang kinerja karyawan pada CV. Momo Jaya Lingga. Hal-hal yang peneliti tanyakan sebagai bahan wawancara berkaitan dengan berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun hasil wawancara peneliti adalah sebagai berikut:

### Diperlukan Kuantitas

Menurut informan Husin Sinulingga bahwa karyawan telah bekerja untuk mencapai target produksi bahkan adakalanya melebihi target yang ditetapkan. Jika diharuskan kami juga dibagian produksi siap untuk melakukan lembur jika permintaan mengalami peningkatan. Informan David Pitasian Sitepu, S.P menyatakan bahwa kami selalu berusaha mengejar target yang telah ditetapkan karena itu kami selalu saling memberi semangat antar karyawan dalam bekerja, bahkan kadang-kadang kami juga bersedia pulang lebih lama dari jam kerja. Jika terjadi penambahan jumlah produksi maka akan ditambah pekerja harian lepas. Karyawan selalu berusaha mengerjakan tugasnya untuk mencapai target kerja yang ditetapkan, namun jika terjadi penambahan jumlah produksi karena adanya tambahan permintaan di pasar maka dilakukan penambahan jumlah tenaga kerja harian lepas.

### Diperlukan Kualitas

Menurut informan Pinta Br Karo kami bekerja sesuai SOP yang telah ditetapkan supaya tidak melakukan kesalahan, kompos yang dihasilkan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut informan David Pitasian Sitepu, S.P pupuk kompos yang telah dikemas dalam goni selalu diperiksa sebelum dikirim ke petani dan toko pupuk. Namun pernah juga terjadi goni mengalami kerusakan/koyak sampai di toko pupuk sehingga terjadi kompalin harus diganti dan dikirim ulang, hal ini dilakukan agar pelanggan tidak kecewa Untuk menjaga kepuasan pelanggan hendaknya perlu dijaga kualitas produk tidak hanya sewaktu melakukan produksi tapi juga pengemasan hingga penyampaian produk ke konsumen.

### Adanya Kerjasama antar Karyawan

Menurut informan David Pitasian Sitepu, S.P dan Husin Sitepu bahwa kerja sama antar karyawan sangat baik, hal ini dapat dilihat dari kerelaan karyawan lain membantu pekerjaan rekan kerja yang belum selesai. Dari hasil wawancara ini diketahui bahwa kerjasama antar karyawan sangat erat mereka dengan senang hati membantu pekerjaan rekannya yang belum selesai, hal seperti ini tentu sangat baik untuk dipertahankan.

### Adanya Penekanan Biaya

Menurut informan Husin Sinulingga dan David Pitasian Sitepu, S.P kami selalu bekerja sesuai SOP yang telah ditetapkan, bekerja dengan disiplin berusaha agar bahan-bahan digunakan dengan baik dalam menghasilkan pupuk kompos, disiplin waktu dalam bekerja sehingga target produksi dapat dicapai. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa karyawan telah bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga biaya produksi yang dibutuhkan telah sesuai dengan yang ditetapkan

### Adanya Pengawasan

Menurut informan Drs.Ir. Sumatera Tarigan, M.Si selaku pimpinan saya melakukan pengawasan terhadap kinerja bawahan saya meminta pertanggung jawaban dari hasil kerja bawahan jika ada kesalahan maka saya akan memberikan koreksi atas kesalahan tersebut. Informan David Pitasian Sitepu dan Husin Sinulingga mengatakan bahwa kami mendapat pengaswan dalam bekerja sehingga baik kuantitas maupun kualitas yang ditetapkan dapat kami capai. Selain pengawasan dari pimpinan kami juga melakukan pengawasan atas diri kami sendiri, tentang apa yang harus kami lakukan, bagaimana melakukannya, bagaimana kami menggunakan peralatan agar tidak rusak dan kapan kami harus menyelesaikan tugas kami. Pengawasan yang dilaksanakan pada CV. Momo Jaya Lingga sudah berjalan dengan baik, selain dilakukan oleh pimpinan maka karyawan sendiri melakukan pengawasan melekat. Dengan adanya pengawasan ini maka target kerja dapat dicapai.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan disiplin kerja karyawan CV. Momo Jaya Lingga Kecamatan Simpang Empat telah berjalan dengan baik. Pimpinan telah memperhatikan berbagai factor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawannya, kompensasi telah diberikan dengan baik, namun untuk kedepannya hendaknya perlu menambah jenis kompensasi yang diberikan karena kompensasi ini sangat mempengaruhi disiplin dan kinerja karyawan. Dalam pemberian sanksi, jika ada karyawan yang melakukan kesalahan maka diberikan sanksi yang setimpal. Namun untuk menjaga kualitas pengemasan produk masih diperlukan ketelitian karyawan dan pengawasan dari pimpinan sehingga komplain konsumen tidak terjadi. Kinerja karyawan juga sudah cukup baik dimana mereka bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan selain mendapat pengawasan dari pimpinan mereka juga melakukan pengawasan atas dirinya sendiri (pengawasan melekat), sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya sesuai SOP yang telah ditetapkan

## REFERENSI

- Astutik, Mardi, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal : Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2*, hal.141-159
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Alfabeta
- Fahmi, Irham, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktek, Bandung, Afabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hayatul, Fadri, 2017, Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang, *Jurnal JOM Fekon, Volume 4, Nomor 1* halaman 414-425
- Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT Remaja Rosdakarya
- Octaviani, Irma Sari, Pricilla, Lidya 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service. *Jurnal: Ilmiah Manajemen Forkamma*, Vol.4, No.1, hal.47-59
- Pranitasari, Diah dan Khusnul Khotimah, 2021, Analisis Disiplin Kerja Karyawan, *Jurnal Akuntansi dan Manajemen STIE Indonesia Jakarta* Vol.18 No.1 hal 22-38
- Pratiwi Henni, 2017, Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Hariara Medan, *Jurnal Bisnis Administrasi*, Vol.6. No1 Hal.20-23
- Saputra, Wisnu Rangga, 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Terminal
- Sugiyono, 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Kencana Prenada
- Wahyuni, Sri Indra dan Fitri Lubis, Ema. 2020. Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Jurnal : Valuta* Vol. 6 No 1, hal.55-65