

# **SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. RIAU ANDALAN PULP PAPER (RAPP)  
SEKTOR TESO KECAMATAN GUNUNG SAHILAN  
KABUPATEN KAMPAR**



**OLEH**

**IRVAN GUSRIADI**  
**NIM: 10271020731**

**PROGRAM S1  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU  
2010**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN PADA PT. RIAU ANDALAN PULP PAPER (RAPP)  
SEKTOR TESO KECAMATAN GUNUNG SAHILAN  
KABUPATEN KAMPAR**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim  
Pekanbaru



**OLEH**

**IRVAN GUSRIADI**  
**NIM: 10271020731**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU  
2010**

## ABSTRAKSI

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan  
Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso  
Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar

Oleh : IRVAN GUSRIADI, NIM 10271020731

*Penelitian ini dilakukan di PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) sektor Teso Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar yang membahas tentang Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dan untuk mengetahui faktor apa yang paling dominan mempengaruhi turunnya disiplin kerja karyawan. Untuk pengambilan sampel, penulis menggunakan metode sensus yakni sebanyak 84 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif.*

*Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada PT. RAPP sektor Teso adalah pertama: motivasi yang diberikan perusahaan sudah baik (49,04%) untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, kedua: pelatihan dan pendidikan diberikan kepada karyawan sudah baik (49,52%) untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, ketiga: kepemimpinan yang diberikan perusahaan sudah baik (34,05%) untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, keempat: kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan sudah sangat baik (67,38%) untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, dan yang kelima: disiplin kerja melalui sanksi hukum yang diterapkan perusahaan kurang baik (49,52%) untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.*

*Dari hasil penelitian yang menggunakan analisis deskriptif kualitatif, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi turunnya disiplin kerja karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) sektor Teso adalah kurang baiknya sanksi hukum yang diterapkan perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.*

*Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan, Kepemimpinan, Kesejahteraan, Sanksi Hukum.*

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	X
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORITIS DAN HIPOTESIS</b> .....	8
A. Landasan Teoritis .....	8
1. Pengertian Disiplin .....	8
2. Tipe-tipe Kedisilinan .....	10
3. Faktor-faktor Pembinaan Disiplin .....	17
1. Motivasi .....	18
2. Pendidikan dan Pelatihan .....	19
3. Kepemimpinan .....	20
4. Kesejahteraan .....	22
5. Penegakan Disiplin Melalui Sanksi Hukum .....	25
4. Penelitian Sebelumnya .....	26
B. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	29
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
B. Jenis dan Sumber Data .....	29
C. Populasi dan Sampel .....	29
D. Teknik Pengumpulan Data .....	30
E. Analisis Data .....	30
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM DAERAH PENELITIAN</b> .....	31
A. Sejarah Singkat Perusahaan .....	31
B. Struktur Organisasi Perusahaan .....	31
C. Aktivitas Perusahaan .....	34

<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>35</b>
A. Karakteristik Responden .....	35
1. Responden Menurut Jenis Kelamin .....	35
2. Responden Menurut Kelompok Umur .....	36
3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	37
4. Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga .....	38
5. Responden Menurut Tingkat Upah Perbulan .....	39
6. Responden Menurut Lama Masa Bekerja .....	40
B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	41
1. Motivasi .....	41
2. Pelatihan dan Pendidikan .....	45
3. Kepemimpinan .....	50
4. Kesejahteraan .....	56
5. Sanksi Hukum .....	61
C. Rekapitulasi Jawaban Responden .....	67
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>71</b>
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran .....	72

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, terdapat sejumlah organisasi atau perusahaan yang mengalami kemunduran ataupun yang hampir gagal dalam mencapai tujuan. Salah satu penyebabnya adalah perusahaan kurang memperhatikan faktor manusia sebagai unsur terpenting penyelenggara organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia dalam wujud tenaga kerja adalah salah satu faktor produksi yang berfungsi untuk menggerakkan faktor produksi lainnya, sehingga perusahaan atau organisasi yang ingin berhasil dalam mengemban misinya harus memperhatikan tenaga kerja.

Sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, dan sebagai unsur terpenting penyelenggara organisasi atau perusahaan, sering pula menimbulkan kesulitan atau masalah. Hal ini karena setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial yang berbeda. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah kedisiplinan kerja karyawan.

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja menimbulkan terjadi kelalaian dalam melaksanakan tugasnya. Adanya kedisiplinan karyawan akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab

seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Peranan pimpinan sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan disiplin karyawan karena pimpinan dapat memberikan motivasi, membimbing, menggerakkan, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pemimpin harus mengkoordinir serta menerapkan peraturan yang tegas dalam praktek kedisiplinan yang sama terhadap bawahan, memberikan contoh pelaksanaan disiplin dan menerapkan tindakan disiplin bila terjadi pelanggaran. Penerapan tindakan disiplin bukanlah tugas yang menyenangkan karena untuk menghukum seorang karyawan harus mempunyai catatan dan dokumen berisikan informasi mengenai kejadian, situasi-situasi, tempat, sanksi hukum untuk dilakukan ke abitrator secara lengkap. Seorang karyawan yang telah berpengalaman kerja dan membuat kesalahan, sulit bagi pimpinan untuk mengambil tindakan yang tegas. Hal ini disebabkan tidak adanya pelatihan dalam arti pimpinan mungkin tidak memiliki pengetahuan dan keahlian untuk menangani masalah disiplin, takut, rasa bersalah kepada bawahan, kehilangan persahabatan, kesabaran dan lain-lainnya. Melihat kerumitan yang dihadapi, pimpinan lebih memilih untuk mempertahankan karyawan tersebut. Sebenarnya kedisiplinan harus diterapkan secara konsisten dalam arti kata kesalahan hendaknya diberi hukuman. Pemberian hukuman pada pelanggaran merupakan cara yang paling efektif dalam memacu perilaku karyawan.

Masalah kedisiplinan kerja karyawan sangat penting untuk diatasi bagi PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar yang bergerak dalam bidang penanaman dan penebangan kayu untuk pengolahan serta ikut berpartisipasi sebagai mitra kerja pemerintah dalam melaksanakan pembangunan.

PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar tidak bisa mengabaikan kedisiplinan karyawan, karena sudah tentu kedisiplinan karyawan menentukan keberhasilan perusahaan dan kedisiplinan tenaga kerja akan memberikan nilai tambah tersendiri bagi perusahaan apabila mengingat tantangan yang semakin berat dengan berdirinya perusahaan-perusahaan yang sejenis. Namun selama lima tahun terakhir ini timbul suatu gejala yang tidak diinginkan oleh perusahaan, dimana pihak perusahaan memantau para karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja tidak sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan. Sering terjadi kelambanan serta kecerobohan sehingga menyebabkan kerugian dan ketidاكلancaran proses pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar menetapkan jam masuk dan pulang karyawan mulai pukul 08.00-17.00, istirahat mulai pukul 12.00-13.00 Wib. Tetapi walaupun perusahaan telah menetapkan jam masuk dan jam pulang. Karyawan masih banyak yang belum mentaati peraturan tersebut. Untuk memberikan gambaran lebih jelas dapat dilihat pada data jumlah karyawan yang melanggar disiplin kerja yang terjadi pada



PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar dan tahun 2004-2008 seperti pada tabel 1.

**Tabel 1 : Tingkat Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar Tahun 2004-2008**

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari kerja/th	Rata-rata alpa/hari/thn		Rata-rata lambat masuk/hari/thn		Kelalaian kerja		Kecelakaan kerja		Jumlah pelanggaran	
			Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
2004	56	240	11	19,6	3	5,3	4	7,1	2	3,5	20	35,7
2005	56	240	16	28,5	4	7,1	2	3,5	3	5,3	25	44,6
2006	54	240	17	31,4	3	5,5	8	14,8	2	3,7	30	55,5
2007	83	240	21	25,3	3	3,6	8	9,6	2	2,4	34	40,9
2008	84	240	24	28,5	6	7,1	4	4,7	4	4,7	38	45,2

*Sumber : PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso*

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat pelanggaran disiplin kerja karyawan berdasarkan periode lima tahun terakhir, dimana pada tahun 2004 jumlah karyawan 56 orang, dengan jenis pelanggaran 20 orang, terdiri dari 11 orang alpa, 3 orang lambat masuk, 4 orang melakukan kelalaian kerja, dan 2 orang mengalami kecelakaan kerja. Pada tahun 2005 jumlah karyawan 56 orang, dengan jenis pelanggaran 25 orang, terdiri dari 16 orang alpa, 4 orang lambat masuk, 2 orang melakukan kelalaian kerja, 3 orang mengalami kecelakaan kerja. Pada tahun 2006 jumlah karyawan 54 orang, dengan jenis pelanggaran 30 orang, terdiri dari 17 orang alpa, 3 orang lambat masuk, 8 orang melakukan kelalaian kerja, 2 orang mengalami kecelakaan kerja. Pada tahun 2007 jumlah karyawan 83 orang, dengan jenis pelanggaran 34 orang terdiri dari 21 orang alpa, 3 orang lambat masuk, 8 orang melakukan kelalaian kerja, dan 2 orang mengalami kecelakaan kerja. Pada tahun 2008 jumlah karyawan 84 orang, dengan jenis pelanggaran 38 orang, yang terdiri dari 24 orang alpa, 6 orang lambat masuk, 4 orang melakukan kelalaian kerja, dan 4 orang mengalami kecelakaan kerja.

Peningkatan jumlah pelanggaran yang terjadi dari tahun 2004 sampai tahun 2008 menunjukkan bahwa adanya indikasi penurunan tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Hal ini dapat merugikan perusahaan, salah satunya tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya.

Adanya penurunan tingkat disiplin kerja ini dipengaruhi tingkat sanksi hukum yang diberikan oleh pelanggar disiplin pada perusahaan. Untuk memberikan gambaran lebih jelas dapat dilihat pada tabel 2 dimana tabel ini menunjukkan tingkat sanksi hukum yang diterapkan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2 : Tingkat Sanksi Hukum yang Diterapkan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar Tahun 2000-2004**

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Tingkat Pelanggaran (orang)	
		Pelanggaran	Sanksi Hukum
2004	56	20	7
2005	56	25	7
2006	54	30	8
2007	83	34	6
2008	84	38	6

*Sumber : PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan dari tahun 2004 sampai tahun 2008 semakin tinggi sementara sanksi hukum yang diterapkan semakin rendah. Ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sanksi hukum yang diterapkan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar belum tegas.

Dari hasil penelitian sementara yang dilakukan oleh penulis, pimpinan perusahaan cenderung tidak aktif mengawasi perilaku, sikap dan kemauan kerja

karyawannya, hal tersebut dilihat dari pengawasan yang dilakukan pimpinan yang cenderung menurut setiap tahunnya (tabel 2). Tabel di atas juga menggambarkan bahwa sanksi hukum belum diterapkan secara tegas dan konsisten oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih jauh dalam sebuah karya tulis yang berbentuk skripsi dengan julan “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar”.

## **B. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat membuat suatu rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar”.

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar.

2. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi turunnya disiplin kerja karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar.

Adapun manfaat dari penelitian adalah:

1. Untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh penulis selama perkuliahan dengan praktek di lapangan sehingga dapat menambah wawasan bagi penulis.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat pula memberikan sumbangan pikiran kepada perusahaan yakni bagi pihak manajemen dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar di masa yang akan datang.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengembangan penelitian bagi pihak lain yang ingin meneliti pada masa yang akan datang.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang terletak di Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juli s.d Desember 2009.

#### **B. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data yaitu:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar, seperti jawaban responden yang mewakili atas kedisiplinan kerja, motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan disiplin.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan seperti jumlah tenaga kerja, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan. Data dan sumber ini juga termasuk data yang digunakan untuk menggambarkan keadaan-keadaan makro yang mendukung hasil penelitian.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti, jumlah tenaga kerja pada tahun 2008 yaitu berjumlah 84 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan secara sensus, yakni seluruh populasi diambil menjadi objek penelitian.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Interview yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara dengan pimpinan cabang dan karyawan yang terkait langsung pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar.
2. Kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada sumber yang diharapkan dapat memberi jawaban yang penulis butuhkan.

#### **E. Analisis Data**

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu hasil penelitian ditabulasikan kemudian dibahas dan dianalisa dan dikaitkan dengan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah tersebut dan selanjutnya ditarik kesimpulan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS DAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teoritis**

##### **1. Pengertian Kedisiplinan**

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini tersebut merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Disiplin berasal dari bahasa latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabit". Dari defenisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah "keharmonisan dan kewajaran" kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun nonformal (Martoyo, 2007: 164).

Kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarwanti, 2001: 10).

Pengertian lain dari disiplin yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2004: 610). Disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat keunggulan tim kerja di dalam sebuah organisasi.

Menurut Martoyo ada beberapa faktor yang dapat menunjang pembinaan disiplin, yakni sebagai berikut: (Martoyo, 2007: 165)

- a. Motivasi
- b. Pendidikan dan pelatihan
- c. Kepemimpinan
- d. Kesejahteraan
- e. Penegakan disiplin lewat hukum (*law enforcement*)

Dari kelima faktor di atas kepemimpinan serta penegakan disiplin merupakan hal yang paling utama untuk diperhatikan dalam pembinaan kedisiplinan. Dalam hal ini pemimpin mempunyai hak untuk memberi sanksi kepada karyawannya yang melakukan pelanggaran sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin adalah:

1. Agar tenaga kerja mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun kebijakan dan peraturan yang berlaku, baik tertulis atau tidak, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.



4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

## **2. Tipe-tipe Kedisiplinan**

Menurut T. Hani Handoko (2001, 208-211) sebagai salah satu pedoman dalam pembinaan disiplin karyawan. Ada tiga tipe pendisiplinan yang dapat digunakan yaitu:

### **1. Disiplin Preventif**

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri karyawan, dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksakan manajer. Dalam upaya membentuk lingkungan kerja yang menunjang pendekatan disiplin preventif manajer perlu mengikuti hal-hal sebagai berikut:

- a. Menyelaraskan karyawan dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian dan penempatan yang efektif.
- b. Mengorientasikan karyawan dengan benar pada pekerjaan dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- c. Menjelaskan perilaku karyawan yang tepat.
- d. Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada karyawan tentang kinerja.

- e. Memungkinkan para karyawan mengutarakan masalah-masalah mereka kepada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok manajemen karyawan.

## 2. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindar pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sasaran tindakan pendisiplinan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memperbaiki pelanggaran.
- b. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan tindakan-tindakan serupa.
- c. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

## 3. Disiplin Progresif

Adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih luas sering dilaksanakan.

Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepuasnya di tempat kerja, dimana perilaku yang sepuasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur, di dalam

organisasi perusahaan. Pada dasarnya peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan perundang-undangan di mata masyarakat.

Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, perusahaan perlu mengambil langkah serta tindakan yang dapat memotivasi karyawan, antara lain: (Dartono, 2006: 125)

- a. Gaji yang cukup  
Dengan memberikan gaji yang cukup, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan. Dengan gaji yang cukup karyawan tidak perlu memikirkan lagi mencari pekerjaan atau kerja sampingan untuk menghidupi keluarganya, sehingga karyawan akan dapat tenang dalam bekerja dan hidup bersama keluarga.
- b. Persamaan Upah  
Perusahaan tidak membeda-bedakan antara upah kerja baik pria maupun wanita dalam suatu pekerjaan yang sama yang dilaksanakan sesuai dengan undang-undang dan peraturan serta kontrak kerja.
- c. Mencari fakta dan mendengar keluhan  
Perusahaan dapat mencari dan mengetahui fakta tentang keluhan atau kesulitan yang dihadapi karyawan, darimana penyebabnya dan berusaha mencari langkah pemecahannya.
- d. Melaksanakan wawancara  
Untuk menjaga hubungan yang baik bawahan dengan atasan perlu dilakukan pertemuan formal menyelidiki masalah atau kejadian yang dirasa dapat mengganggu kegiatan pekerjaan.
- e. Tempatkan pegawai pada posisi yang tepat  
Perusahaan harus menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan keahliannya.
- f. Mengetahui tentang tata hukum peraturan kerja  
Perusahaan harus mengetahui tentang tata hukum peraturan kerja dan mampu menjalankan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- g. Kesamaan perlakuan  
Kedisiplinan harus mengacu pada prinsip-prinsip kedisiplinan dan kesamaan dalam perlakuan terhadap pekerja, sehingga mereka tidak merasa perlakuan dan sanksi yang berbeda pula.
- h. Menerapkan tindakan disipliner  
Tindakan yang diambil harus benar-benar cocok dengan keseriusan masalah yang dihadapi sesuai dengan prosedur yang dilaksanakan secara adil dan efektif, mencari langkah pemecahannya.

Indikasi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan ini perlu diketahui oleh perusahaan, karena adanya pengetahuan tentang adanya indikasi tersebut maka dapat diketahui pula sebab-sebab rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil keputusan atau langkah-langkah pemecatan seawal mungkin. Sebelum mengambil keputusan sebaiknya dilakukan penelitian terlebih dahulu sehingga tidak salah dalam menafsirkan.

Adapun yang dijadikan indikator dan rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah:

a. Turunnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya kedisiplinan kerja adalah ditunjukkan dan turunnya produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang turun karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktivitas kerja, hal ini berarti merupakan indikasi bahwa dalam perusahaan terjadi penurunan kedisiplinan kerja.

b. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan turun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar bukan pada jam kerja.

c. Adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan

Rendahnya kedisiplinan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dinilai bahwa karyawan tidak menggunakan waktu secara efektif dan

efisien dan menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan perusahaan tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan kepada karyawan.

d. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan kerja yang tinggi

Masih ditemuinya karyawan yang tidak menggunakan atribut kerja yang diberikan perusahaan, sehingga seringkali terjadi kecelakaan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan kurangnya perhatian karyawan terhadap tingkat keselamatan pada diri sendiri yang dapat merugikan pihak perusahaan.

e. Sering terjadi pencurian bahan-bahan pekerjaan

Ini perlu diatasi karena menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dalam memelihara bahan-bahan pembangunan dan rendahnya ketaatan karyawan untuk mematuhi peraturan.

f. Seringnya terjadi konflik atau perselisihan antara karyawan

Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidaktenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan dan menurunkan produktivitas yang diharapkan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus cepat menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara karyawan (Nitisemito, 2003: 42)

Menangani masalah karyawan seperti masalah kedisiplinan, ketidakpuasan tentu saja berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, baik formal maupun nonformal dalam taraf kecil maupun besar. Perusahaan perlu meninjau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan adalah: (Hasibuan, 2002: 214)

1. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.
2. Teladan pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik maka kedisiplinan kerja karyawan akan ikut baik. Sebagai seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya. Untuk itu pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahannya juga dapat melaksanakan disiplin yang baik.
3. Balas jasa  
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya, maka disiplin akan dapat terlaksana. Balas jasa akan berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja karyawan, besar balas jasa maka baik pula disiplin karyawan dan sebaliknya.
4. Keadilan  
Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan
5. Waskat  
Waskat (Pengawasan Melekat). Dengan waskat ini seorang pimpinan dapat mengetahui langsung kedisiplinan kerja, sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan. Selain mengawasi disiplin kerja karyawan waskat juga mencari sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan tentang organisasi dan karyawan.
6. Sanksi Hukum  
Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan sanksi hukum yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi, sehingga perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi yang diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja karyawan. Sanksi hukum yang wajar dan bersifat mendidik menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.
7. Ketegasan  
Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan dan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan ketegasan bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum karyawan yang indisipliner akan mewujudkan disiplin kerja yang baik.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan ke atasan maupun ke bawahan, yang terdiri dari *group relationship* akan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik. Dengan terciptanya *human relationship* yang serasi akan terwujud lingkungan kerja yang nyaman.

Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin (Gondokusumo, 2004: 145) yaitu:

1. Terlalu banyak ngobrol
2. Sikap terlalu santai atau masa bodoh
3. Malas dan sedapat mungkin menghindari penugasan
4. Suka sekali campur tangan dalam kerja orang lain tetapi kerja sendiri tidak beres.
5. Tidak suka dengan tugas yang sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat mengapa tidak dinaikkan.
6. Kerja yang ditugaskan memang sedikit tetapi bergak seperti sangat sibuk dan suka sekali memerintah orang lain.
7. Tidak tahu sesuiyang harus dilakukan dan berusaha menyelimuti hal tersebut karena malu (terjadi diantara karyawan baru dengan karyawan lama).
8. Sangat peka, rasa kurang percaya diri, memandang semuanya bersalah kecuali diri sendiri.
9. Syarat kerja dirasakan terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-bentar terlambat masuk atau sakit.
10. Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama kawan sekerja, sehingga membangkitkan diantara mereka rasa benti tetapi juga takut.

Pengalaman menunjukkan bahwa praktek-praktek tertentu adalah sangat penting bagi kebanyakan tindakan indiscipliner yang efektif akan tetapi efektifitas tergantung dan keadaan-keadaan indiidu karyawan.

Praktek-praktek untuk disiplin yang efektif (Moekijat, 2005: 359) adalah:

1. Doronglah setiap pelanggaran untuk memperbaiki kesalahan.
2. Tunjukkan kepada setiap anggota kelompok atau bagiannya dan kepentingannya terhadap usaha-usaha kelompok.
3. Pergunakanlah keseragaman disiplin
4. Pergunakanlah bagan disiplin
5. Simpanlah catatan-catatan tertulis tentang tindakan-tindakan disiplin yang cukup.

6. Apabila ada serikat kerja (serikat buruh) mintalah bantuan dalam mengadakan disiplin.

Adapun tindakan disiplin yang disusun sesuai dengan tingkat berat hukuman antara lain: (Handoko, 2001: 209)

1. Teguran secara lisan oleh personalia
2. Teguran secara tertulis dengan catatan dalam file personalia
3. Skorsing untuk pekerja 1-3 hari
4. Skorsing satu minggu atau lebih
5. Diturunkan pangkatnya (demosi)
6. Dipecat

### **3. Faktor-faktor Pembinaan Disiplin**

#### *1. Motivasi*

Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu daya pendorong (*drive force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. (Sedamaryanti, 2001:66)

Motivasi adalah sebab, alasan dasar, pikiran dasar, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang berpengaruh besar sekali terhadap segenap tingkah laku manusia. (Joewono, 2002: 17)

Motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberikan daya, memberikan arah dan memelihara tingkah laku. (Saydam, 200: 227).

Adapun tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk: (Saydam, 2000: 228)

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja
- e. Menumbuhkan rasa tanggung jawab



- f. Meningkatkan moral kerja karyawan
- g. Meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi
- h. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

Ada beberapa teknik pemberian motivasi yang dapat diterapkan kepada karyawan. Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2005: 192), bahwa pada dasarnya teknik pemberian motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- a. Teknik motivasi positif  
Merupakan kegiatan pemberian motif kerja kepada para karyawan dengan cara mempengaruhi mereka untuk melakukan pekerjaan. Teknik ini digunakan melalui pemberian imbalan (*reward*) yang menguntungkan karyawan. Sehingga dapat menimbulkan gairah dan semangat kerja untuk berprestasi.
- b. Teknik motivasi negatif  
Adalah merupakan kebalikan dari motivasi positif. Disini para karyawan dipengaruhi untuk melaksanakan pekerjaan melalui penggunaan kekuatan (*power*) yang menakutkan para karyawan. Motivasi merupakan ancaman dengan pemberian sanksi bagi siapa yang tidak mau melakukan kegiatan.

Dalam pemberian motivasi, sering ditemukan hambatan atau kendala tersebut (Saydam, 2000: 282)

- a. Sukar untuk menentukan alat motivasi yang tepat untuk dipakai karena setiap orang berbeda.
- b. Kemampuan perusahaan terbatas dalam memberikan kompensasi yang memadai untuk setiap semua karyawan.
- c. Sangat sulit untuk mengetahui tingkat kebutuhan setiap orang.
- d. Sukar untuk menentukan pemberian motivasi yang pas untuk semua orang.
- e. Kelemahan pimpinan dalam mengantisipasi perkembangan kebutuhan seorang karyawan.

Ada beberapa faktor-faktor yang memotivasi kerja karyawan antara lain:  
(Handoko, 2001: 155)

- a. Kompensasi  
Adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam karyawan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin kunci pendorong bagi para karyawan untuk menghasilkan prestasi kerja.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan itu dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. (Alex Nitisemito, 1999: 109).

## 2. Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan atau *training* bagi karyawan diberikan oleh perusahaan dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan antara kondisi faktual dari kinerja karyawan terhadap tuntutan ideal standar kinerja jabatan yang diduduki oleh karyawan sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja tertentu.

Program-program pendidikan dan latihan pada dasarnya dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran, serta memperbaiki kepuasan kerja (Martoyo, 2007: 61)

Menurut Joewono (2002: 85), tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan itu sendiri adalah:

1. Agar masing-masing pendidikan dan latihan dapat melakukan pekerjaannya kelak efisien.
2. Mengurangi kesalahan yang dibuat pegawai, sehingga pengawasan menjadi lebih sedikit.
3. Agar pengikut latihan menjadi cepat berkembang.
4. Untuk menstabilkan pegawai atau mengurangi *labour turn over*.

### 3. *Kepemimpinan*

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis sangatlah penting dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan jiwa kepemimpinan diharapkan dapat menggerakkan kemampuan totalnya untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi orang lain dengan suatu tujuan tertentu.

Disini terdapat beberapa pendapat para ahli tentang kepemimpinan antara lain:

“Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung kepada kemampuan untuk mempengaruhi. Dengan kata lain kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi yang langsung maupun yang tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin itu”. (Anoraga, 2003:2)

“Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi”. (Siagian, 2002: 63)

Sedangkan menurut Mulia Nasution (2000: 222) kepemimpinan adalah kekuasaan yang merupakan seseorang mendapatkan, menggunakan serta menggerakkan sumber daya yang tersedia guna dapat mencapai tujuan perusahaan.

Ada beberapa determinan yang terdapat dalam kepemimpinan: (Winardi, 2000: 47)

1. Orang-orang yang dipimpin
2. Bekerja dan sebuah posisi organisasi
3. Timbul dalam sebuah situasi yang spesifik

Adapun peranan (tanggung jawab) kepemimpinan menurut Robert C.

Maijus adalah: (Anoraga, 2003: 3)

- a. Menentukan tujuan dan pelaksanaan kerja yang realistis dalam artian kuantitas, keamanan dan lain sebagainya.
- b. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
- c. Mengkomunikasikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
- d. Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
- e. Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dan mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
- f. Menghilangkan hambatan untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif.
- g. Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.
- h. Menunjukkan perhatian kepada para karyawan.

Menurut M.N Nasution (2001: 150), seorang pemimpin yang baik harus

memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab seimbang, keseimbangan disini adalah antara tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap orang yang harus melaksanakan pekerjaan tersebut.
- b. Model peranan yang positif, peranan adalah tanggung jawab, perilaku atau prestasi yang diharapkan dan seseorang yang memiliki posisi khusus tertentu.
- c. Memiliki keterampilan komunikasi yang baik, pemimpin yang baik harus menyampaikan ide-idenya secara ringkas dan jelas serta dengan cara yang tepat.
- d. Memiliki pengaruh yang positif, pemimpin yang baik memiliki pengaruh terhadap karyawan dan menggunakan pengaruh tersebut untuk hal-hal yang positif.
- e. Memiliki kemampuan untuk meyakinkan orang lain, pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menggunakan keterampilan komunikasi dan pengaruhnya untuk meyakinkan orang lain terhadap sudut pandangannya serta mengarahkan mereka pada tanggung jawab total terhadap sudut pandang tersebut.

#### 4. Kesejahteraan

Perusahaan dapat menegakkan disiplin tidak hanya cukup dengan ancaman-ancaman saja, tetapi untuk menegakkan kedisiplinan itu perlu pertimbangan, yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup adalah besarnya upah yang diterima, sehingga minimal dapat hidup secara layak. Dengan kelayakan hidup ini akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin.

Balas jasa adalah keseluruhan kompensasi yang diterima pegawai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, hari raya. (Marihot, 2000: 244)

Dalam literatur yang berbeda beberapa ahli mengemukakan berbagai definisi kompensasi. Namun demikian pada dasarnya memiliki pengertian yang sama, diantaranya kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) atau tidak langsung (*indirec*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. (Sedamaryanti, 2001: 9)

Menurut Hasibuan (2004: 143) mengatakan kompensasi adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja yang mereka lakukan. (Handoko, 2001: 155)

Pengertian kompensasi lebih luas dan pengertian gaji dan upah semata-mata, karena kompensasi terhadap karyawan menambah aspek-aspek penghargaan

tak langsung dan non finansial ke dalam konsep balas jasa secara benar, para karyawan akan lebih terpusatkan dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang akan memotivasi serta memberikan tolak ukur bagi perusahaan.

Tujuan-tujuan sistem kompensasi tersebut, yaitu: (Notoatmodjo, 2003: 154-155)

- a. Menghargai prestasi kerja  
Dengan pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.
- b. Menjamin keadilan  
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.
- c. Mempertahankan karyawan yang bermutu  
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, maka pihak perusahaan akan memperoleh karyawan yang bermutu karena karyawan akan termotivasi dengan kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan.
- d. Mempertahankan karyawan  
Dengan adanya kompensasi yang baik, para karyawan akan betah dan bertahan bekerja pada organisasi itu.
- e. Pengendalian biaya  
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, maka penghematan biaya akan terjadi karena tidak akan terjadi perekrutan dan seleksi karyawan baru.
- f. Mematuhi peraturan-peraturan  
Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dan pemerintah atau hukum. Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi yang baik pula.

Sedangkan menurut Simamora (2006: 423), adapun tujuan memberikan kompensasi adalah:

- a. Memotivasi karyawan agar semangat dan bergairah untuk bekerja dengan baik.
- b. Mengikat karyawan
- c. Menahan karyawan yang berpotensi
- d. Mengurangi perputaran karyawan
- e. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- f. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan

Syarat yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menetapkan kompensasi adalah (Nitisemito, 2003: 137)

- a. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal
- b. Kompensasi harus dapat mengikat
- c. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Kompensasi harus adil
- e. Kompensasi tidak boleh bersifat statis
- f. Komposisi dan kompensasi yang diberikan harus diperhatikan

Jika melihat syarat-syarat yang telah diuraikan di atas, diperoleh kesimpulan bahwa betapa pentingnya pihak perusahaan untuk mempertahankan arti penting dan kompensasi tersebut bagi para karyawan.

Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan (Hasibuan, 2004: 193), adalah yaitu:

- a. Sistem waktu  
Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji dan upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti: jam, minggu, dan bulan. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibawah atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.
- b. Sistem hasil (output)  
Dalam sistem hasil besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan yang dihasilkan pekerja, seperti perpotong, meter dan kilogram. Dalam hal ini besarnya kompensasi yang dibayar selalu dibayarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya, sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik.
- c. Sistem borongan  
Sistem borongan adalah suatu cara penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem ini penetapan besarnya balas jasa memang cukup rumit, dilihat dari lama mengerjakannya serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

## 5. *Penegakan Disiplin dengan Hukum*

Sanksi hukum sangat berperan dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan adanya sanksi hukum karyawan akan semakin takut untuk melanggar aturan organisasi, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan semakin berkurang. Berat ringannya sanksi yang diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin karyawan.

Perusahaan jangan sampai memberikan suatu pelanggaran yang diketahui tanpa suatu tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut terjadi berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas. Karena dengan kejadian tersebut yaitu dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai dengan ancaman maka bagi karyawan tersebut menganggap ancaman itu hanya omong kosong belaka. Artinya mereka akan berani melanggar lagi, karena tidak ada tindakan yang tegas.

Sanksi hukum dalam disiplin kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah hukuman disiplin adalah hukum yang dijatuhkan kepada pegawai atau karyawan yang jelas-jelas melanggar peraturan disiplin. (Saydam, 2000: 212)

Dalam peraturan pemerintah no. 11 tahun 1952 disebut beberapa jenis hukuman disiplin adalah:

- a. Teguran tertulis
- b. Pernyataan tidak puas
- c. Dipindahkan ke tempat lain
- d. Menunda kenaikan gaji selama maksimal 1 tahun
- e. Menurunkan gaji setingkat maksimal 1 tahun
- f. Menurunkan jabatan maksimal 1 tahun
- g. Dibebaskan dari pekerjaan
- h. Dibebaskan dari jabatan yang sedang dipangku

Perusahaan dalam menetapkan sanksi hendaknya dengan tegas dan konsisten dan tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran



untuk mendidik karyawan agar mengubah perilakunya. Sanksi hukum yang wajar dan bersifat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

#### **4. Penelitian Sebelumnya**

Mickey Elsen (2008) melakukan penelitian yang berjudul analisa kedisiplinan karyawan Yayasan Pelita Indonesia Pekanbaru. Dari hasil analisa diperoleh temuan bahwa faktor kompensasi, pengawasan dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan di Yayasan Pelita Indonesia.

Ilmi Elviani (2006) melakukan penelitian yang berjudul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Janshan Perdana Utama Cabang Pekanbaru. Dari hasil analisa yang telah, maka terbukti bahwa variabel motivasi, variabel pengembangan karyawan, variabel kepemimpinan, variabel kesejahteraan dan variabel sanksi hokum secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Janshan Perdana Utama Cabang Pekanbaru.

Ira Ariyani (2005) melakukan penelitian yang berjudul analisis disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru. Berdasarkan hasil analisa bahwa tingkat pelanggaran disiplin kerja karyawan bagian produksi pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru selama 5 tahun terakhir berfluktuasi dan cenderung meningkat. Untuk itu perusahaan perlu mengambil tindakan tegas dan pengawasan yang efektif untuk mengurangi jumlah mesin yang rusak. Akibat dari tidak disiplinnya karyawan adalah:

1. Sanksi hukum yang diterapkan oleh pimpinan kurang sesuai dengan peraturan dan kurang tepatnya pemberian hukuman tersebut terhadap karyawan yang indisipliner, sehingga penerapan disiplin karyawan yang baik sulit dicapai.
2. Kompensasi yang diberikan pimpinan PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru termasuk dalam kategori kurang cukup. Hal ini perlu diadakan peninjauan kembali tentang kebijaksanaan pemberian upah yang dilaksanakan oleh perusahaan.
3. Meningkatnya tingkat pelanggaran disiplin karyawan pada PT. Riau Crumb Rubber Factory Pekanbaru, disebabkan oleh:
  - Pimpinan perusahaan kurang tepat dalam memberikan sanksi hukum terhadap karyawan yang indisipliner.
  - Kurang cukupnya kompensasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawan.
  - Kurangnya pengawasan yang efektif yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan.
  - Program pendidikan dan pelatihan yang telah dijalankan oleh karyawan kurang berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena metode, bentuk dan materi yang kurang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan.
  - Dari ketiga pelatihan yang dilaksanakan yaitu belajar dan bekerja, ceramah serta latihan praktek, bentuk latihan-latihan dan praktek yang dirasa paling intensif menurut karyawan.

## **B. Hipotesis**

Sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang telah dikemukakan serta untuk menjadi landasan kerja dalam penelitian ini, maka penulis mencoba mengemukakan suatu hipotesa sebagai berikut: “Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar adalah motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan disiplin lewat hukum (*law enforcement*).

Adapun variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Kepemimpinan
4. Kesejahteraan
5. Penegakan disiplin lewat hukum (*law enforcement*)

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tempat dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengambil lokasi pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang terletak di Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar. Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juli s.d Desember 2009.

#### **B. Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data yaitu:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar, seperti jawaban responden yang mewakili atas kedisiplinan kerja, motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan dan penegakan disiplin.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan seperti jumlah tenaga kerja, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan. Data dan sumber ini juga termasuk data yang digunakan untuk menggambarkan keadaan-keadaan makro yang mendukung hasil penelitian.

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti, jumlah tenaga kerja pada tahun 2008 yaitu berjumlah 84 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan secara sensus, yakni seluruh populasi diambil menjadi objek penelitian.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Interview yaitu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara dengan pimpinan cabang dan karyawan yang terkait langsung pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar.
2. Kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada sumber yang diharapkan dapat memberi jawaban yang penulis butuhkan.

#### **E. Analisis Data**

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yaitu hasil penelitian ditabulasikan kemudian dibahas dan dianalisa dan dikaitkan dengan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah tersebut dan selanjutnya ditarik kesimpulan.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **A. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kec. Gunung Sahilan Kab. Kampar adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penanaman dan penebangan kayu yang berkantor pusat di Kerinci Kabupaten Pelalawan. Perusahaan ini mempunyai kantor cabang di Pekanbaru, Balikpapan, Cepu, dan daerah lainnya di Indonesia. RAPP sektor Teso didirikan pada tahun 1995, dengan seorang pimpinan atau estate managernya adalah Ir. Andre Gunawan.

Untuk menjalankan aktivitasnya PT. Riau Andalan Pulp Paper telah ditunjuk manager-manager yang menggerakkan masing-masing bagian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

#### **B. Struktur Organisasi Perusahaan**

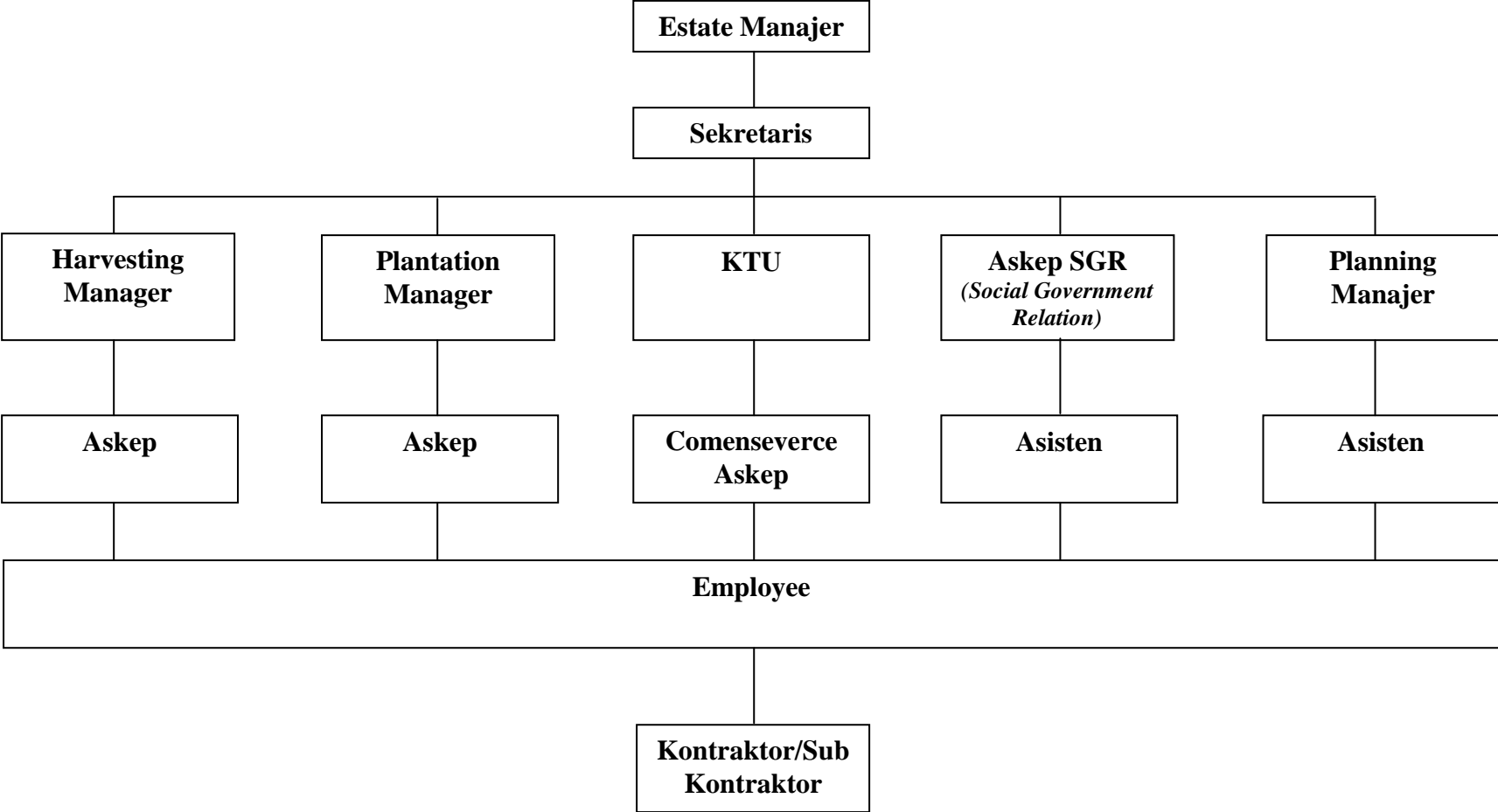
Perusahaan adalah suatu badan yang didalamnya terdapat orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai kerjasama yang baik diperlukan suatu wadah atau tempat untuk menyelenggarakan yang dinamakan organisasi. Membentuk suatu organisasi berarti meliputi tugas-tugas menentukan bagian-bagian dari unit-unit serta personel yang harus mengerjakan tugas tersebut, menetapkan hubungan kerjasama diantara bagian dan unit tersebut, sehingga dengan demikian masing-masing personel mengetahui tugasnya.

Untuk mengetahui bagaimana hubungan kerja dari semua orang yang bekerjasama dalam organisasi tersebut akan tergambar dalam struktur organisasi. Struktur organisasi perusahaan mempunyai arti yang sangat penting, karena dalam struktur tersebut akan terlihat pembagian tugas dan kewajiban serta tanggung jawab yang jelas dari setiap karyawan. Hal ini akan mempermudah pimpinan dalam mengawasi dan mengarahkan kegiatan karyawan karena struktur organisasi memberikan pendelagasian wewenang secara tugas.

Dengan adanya struktur organisasi tersebut para pekerja juga akan lebih mudah dan cepat untuk mengetahui siapa yang menjadi pimpinannya mulai dari tingkat terendah sampai tingkat tertinggi. Disamping itu dengan adanya struktur organisasi tersebut para pekerja akan mengetahui bidang pekerjaan apa yang harus mereka kerjakan dan kepada siapa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut dengan kata lain tugas dan wewenang masing-masing karyawan ditentukan dengan adanya struktur organisasi tersebut.

Sehubungan dengan hal diatas, PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) sektor Teso merupak suatu perusahaan yang untuk mencapai tujuan diharapkan disamping menyediakan fasilitas alat dan bahan dan bantuan orang-orang untuk bekerja demi kelancaran perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya, maka dalam hal ini perusahaan telah membuat struktur organisasi sedemikian rua sesuai dengan kegiatan usaha yang dijalankan. Adapun struktur organisasi tersebut dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

**Gambar 1 : Struktur Organisasi PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso**



*Sumber : PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, 2009  
Ditetapkan oleh Direktur*



Pada struktur organisasi di atas menggunakan struktur organisasi garis, dimana tiap-tiap pekerja hanya mengenal satu pimpinan langsung sehingga ketegasan dalam perintah dan kedisiplinan akan lebih baik. Selain itu PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso menganut pola campuran antara pola fungsional di kantor pusat, pola teritorial di wilayah dan cabang.

### **C. Aktivitas Perusahaan**

Setiap perusahaan swasta maupun pemerintah yang ingin perusahaannya dikelola dengan baik maka tidak bisa satu jenis usaha saja yang dijalankan karena setiap jenis usaha akan menghasilkan kontribusi margin yang berbeda-beda, sejalan dengan hal ini PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso telah memiliki berbagai bisang usaha, dimana masing-masing usaha tersebut mempunyai hubungan penyelesaian suatu proyek. Pada dasarnya aktivitas yang ditangani oleh perusahaan adalah mempunyai hubungan erat dengan penanganan suatu proyek. Hal ini dapat dilihat dari aktivitas yang ditangani oleh PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso meliputi:

1. Penanaman
2. Penebangan kayu untuk pengolahan
3. Serta ikut berpartisipasi sebagai mitra kerja pemerintah dalam melaksanakan pembangunan

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini permasalahan yang akan dibahas adalah hal-hal yang berkaitan dengan karakteristik responden mengenai kondisi tenaga kerja di PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) sektor Teso yaitu mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat umur, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, tingkat upah dan lama bekerja. Yang menjadi sampel yaitu sebanyak 84 orang karyawan PT. RAPP sektor Teso. Dari 84 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, mengenai karakteristik mereka lebih jelasnya akan diuraikan satu-persatu pada penjelasan berikut.

##### 1. Responden Menurut Jenis Kelamin

Berikut ini diuraikan mengenai responden pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso berdasarkan jenis kelamin.

**Tabel 3 Responden Menurut Jenis Kelamin Pada PT. RAPP Sektor Teso**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Pria	66	78,57
2	Wanita	18	21,43
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan, 2009*

Dari tabel di atas terlihat bahwa berdasarkan jenis kelamin responden adalah responden pria sebanyak 66 orang atau 78,57%, sedangkan responden wanita lebih sedikit yakni sebanyak 18 orang atau 21,43%. Jadi dengan demikian

responden menunjukkan lebih banyak tenaga kerja laki-laki dibandingkan dengan tenaga kerja perempuan pada PT. RAPP sektor Teso. Hal ini disebabkan PT. RAPP sektor teso bergerak dalam Hutan Taman Industri (HTI) dimana produksi yang dihasilkannya adalah berupa pembibitan tanaman hutan, perawatan pohon kayu, penebangan dan pengangkutan hasil kayu hutan yang biasanya kerja seperti ini lebih dominan dikerjakan oleh laki-laki, dan juga lokasi PT. RAPP sektor Teso yang berada dalam hutan, sehingga tenaga kerja perempuan agak canggung untuk bekerja untuk bekerja di sana.

## 2. Responden Menurut Kelompok Umur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis terhadap 84 responden yang bekerja di PT. RAPP sektor Teso di dapat data bahwa responden berumur 18 tahun sampai dengan > 50 tahun. Ini menunjukkan bahwa ada diantara karyawan di perusahaan tersebut berada dalam usia kerja yang produktif. Berikut ini diuraikan mengenai pengelompokan responden berdasarkan kelompok umur.

**Tabel 4 Responden Menurut Kelompok Umur Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso**

No	Klasifikasi Kelompok Umur (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	15 - 25	17	20,24
2	26 – 35	47	55,95
3	36 – 45	17	20,24
4	46 – 55	3	3,57
5	56 +	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2009*

Dari tabel diatas terlihat bahwa berdasarkan klasifikasi kelompok umur responden karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso

maka dari 84 orang responden yang tertinggi berada pada kelompok umur 26-35 tahun sebanyak 47 orang (55,95%), kemudian diikuti umur 15-25 tahun dan 36-45 tahun yang masing-masing sebanyak 17 orang (20,24%), seterusnya umur 36-45 tahun sebanyak 3 orang (3,57%), dan tidak ada karyawan yang berusia 56 tahun keatas.

### 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Bila dilihat dari tingkat pendidikan responden dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan responden sudah tinggi, dimana banyak responden yang berpendidikan SLTA/ sederajat dan sarjana. Mengenai tingkat pendidikan responden karyawan RAPP sektor Teso akan diuraikan pada tabel berikut:

**Tabel 5 Responden Menurut Tingkat Pendidikan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso**

No	Klasifikasi Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SLTA/ sederajat	62	73,81
2	Diploma III	8	9,52
3	Sarjana Strata 1 (S1)	14	16,67
4	Sarjana Strata 2 (S2)	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100,00</b>

*Sumber : Data Olahan, 2009*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa berdasarkan klasifikasi tingkat pendidikan responden karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, maka pada umumnya keryawan berpendidikan SLTA yakni sebanyak 62 orang (73,81%), kemudian berpendidikan S1 sebanyak 14 orang (16,67%), kemudian yang terkecil berpendidikan DIII sebanyak 8 orang (9,52%), dan tidak ada responden yang berpendidikan di bawah SLTA sederajat.

#### 4. Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan Keluarga

Besar kecilnya jumlah tanggungan keluarga karyawan ini akan berpengaruh terhadap aktivitas karyawan dalam bekerja, ini akan berpengaruh juga terhadap tingkat kebutuhan dan konsumsi karyawan tersebut. Semakin besar jumlah anggota keluarga karyawan maka karyawan harus meningkatkan produktivitasnya guna untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, salah satunya dengan disiplin kerja yang baik. Dengan demikian jumlah tanggungan keluarga erat hubungannya dengan pendapatan dan kesejahteraan karyawan, semakin banyak tanggungan keluarga, maka akan semakin berkurang kesejahteraan karyawan dari balas jasa yang diterima dari perusahaan.

Jumlah tanggungan keluarga responden karyawan PT. RAPP sektor Teso merupakan total dari anggota keluarga yang terdiri dari diri pribadi, suami, istri, anak dan tanggungan keluarga lainnya kalau ada. Jumlah tanggungan keluarga dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

**Tabel 6 Responden Menurut Jumlah Tanggungan Keluarga pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso**

No	Jumlah Tanggungan (orang)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	1 - 2	17	20,23
2	3 - 4	50	59,52
3	5 - 6	16	19,04
4	7 - 8	1	1,19
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa besarnya jumlah tanggungan keluarga responden karyawan yang terbanyak pada kisaran 3-4 orang yaitu berjumlah 50 orang atau (59,52%), selanjutnya jumlah tanggungan pada kisaran

1-2 sebanyak 17 orang (20,23%), 5-6 sebanyak 16 orang (19,04%), dan jumlah tanggungan keluarga yang terkecil berada pada kisaran 7-8 orang yaitu sebanyak 1 orang (1,19%). Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah tanggungan keluarga karyawan tidak terlalu besar, sehingga kesejahteraan karyawan akan tercukupi, karena semakin kecil jumlah tanggungan keluarga responden maka akan semakin besar pendapatan yang akan diterima petani kerambah dan kesejahteraannya akan semakin tinggi.

### 5. Responden Menurut Tingkat Upah Selama Sebulan

Yang dimaksud dengan upah disini adalah pendapatan yang diterima tenaga kerja yang dijadikan responden dalam bentuk uang atas penggunaan tenaga mereka di perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, pendapatan yang diperoleh responden berkisar antara Rp.1.000.000,- sampai dengan 15.000.000,-. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 7 Responden Tingkat Upah pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso**

No	Tingkat Upah (Rp)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1.000.000 – 3.000.000	47	55,95
2	3.000.001 – 6.000.000	30	35,71
3	6.000.001 – 9.000.000	6	7,14
4	9.000.001 – 11.000.000	-	0,00
5	11.000.001 keatas	1	1,19
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa berdasarkan klasifikasi besarnya tingkat upah responden pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, maka rata-rata berada pada kisaran Rp 1.000.000 – 3.000.000 sebanyak 47 orang (55,95%), berpenghasilan 3.000.001 – 6.000.000 sebanyak 30 orang (35,71%),

berpenghasilan 6.000.001 – 9.000.000 sebanyak 6 orang (7,14%), dan yang berpenghasilan di atas 11.000.000 sebanyak 1 orang (1,19%). Maka berdasarkan besarnya penghasilan responden pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang terbanyak adalah yang berpenghasilan Rp 1 hingga 3 juta, yang menyatakan bahwa tingkat upah yang diterima karyawan cukup baik, jika dibandingkan dengan upah minimum yang ditetapkan pada saat ini.

## 6. Responden Menurut Lama Masa Bekerja

Lama masa kerja disini maksudnya adalah sudah berapa lama responden bekerja di PT. RAPP sektor Teso. Dari hasil penelitian terhadap 84 responden, didapat data bahwa lama masa kerja responden di perusahaan tersebut berkisar antara 1 tahun sampai dengan 14 tahun. Jadi ada responden yang tergolong baru bekerja dan ada pula yang sudah lama bekerja bahwa dari berdirinya PT. RAPP sektor Teso. Untuk lebih jelasnya mengenai lama masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 8 Responden Menurut Lama Masa Kerja Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso**

No	Lama Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	1 – 3	41	48,81
2	4 – 6	35	41,67
3	7 – 9	5	5,95
4	10 – 11	2	2,38
5	11 +	1	1,19
<b>Jumlah</b>		<b>80</b>	<b>100,00</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa berdasarkan klasifikasi lama masa kerja responden pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, maka responden yang tertinggi berada pada kisaran 1-3 tahun sebanyak 41 orang

(48,81%), kemudian diikuti 4-6 tahun sebanyak 35 orang (41,67%), bekerja selama 7-9 tahun sebanyak 5 orang (5,95%), bekerja 10-11 tahun sebanyak 2 orang (2,38%), dan yang bekerja 11 tahun lebih sebanyak 1 orang (1,19%). Maka berdasarkan lamanya bekerja rata-rata karyawan sudah bekerja selama 1 sampai 6 tahun.

## **B. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

### **1. Motivasi**

Motivasi dapat dikatakan sebagai suatu daya pendorong (*drive force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.

Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan. Bahwa dalam sasaran dan tujuan telah tercakup tujuan dan sasaran pribadi para karyawan yang diberi motivasi tersebut. Pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para karyawan yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi tujuan pribadi pun akan ikut tercapai pula.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso adalah penghargaan atas disiplin kerja, lingkungan, letak dan suasana tempat kerja, hubungan dengan rekan kerja, jaminan perlakuan adil dari perusahaan.



Untuk mengetahui bagaimana motivasi yang diterapkan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tanggapan responden berdasarkan promosi jabatan yang ditawarkan oleh perusahaan terhadap karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 9** Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan yang Ditawarkan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	50	59,52
2	Baik	29	34,52
3	Cukup baik	5	5,95
4	Kurang baik	-	0,00
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu karyawan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang menyatakan bahwa promosi jabatan yang ditawarkan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan adalah yang menyatakan sangat baik sebanyak 50 orang (59,52%) menyatakan baik 29 orang (34,52%), menyatakan cukup baik, 5 orang (5,95%), dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik atau tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan yang ditawarkan oleh PT. Riau Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan sudah sangat baik.

**Tabel 10 Tanggapan Responden Tentang Kenaikan Gaji yang Ditawarkan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	5	5,95
2	Baik	58	69,05
3	Cukup baik	21	25,00
4	Kurang baik	-	0,00
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang menyatakan kenaikan gaji yang ditawarkan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja yang menyatakan Sangat baik sebanyak 5 orang (5,95%) menyatakan sangat baik, 58 orang (69,05) menyatakan cukup baik, 21 orang (25,00%) dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik atau pun tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kenaikan gaji yang ditawarkan ditawarkan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja dinyatakan sudah baik.

**Tabel 11 Tanggapan Responden Tentang Bonus yang Ditawarkan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	11	13,10
2	Baik	49	58,33
3	Cukup baik	24	28,57
4	Kurang baik	-	0,00
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang menyatakan bonus yang ditawarkan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja yang menyatakan sangat baik sebanyak 11 orang (13,10%) menyatakan baik, 49 orang (58,33) menyatakan cukup baik, 24 orang (28,57%) dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik atau pun tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa bonus yang ditawarkan ditawarkan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja dinyatakan sudah baik.

**Tabel 12 Tanggapan Responden Tentang Kepercayaan yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan Oleh PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	45	53,57
2	Baik	35	41,67
3	Cukup baik	4	4,76
4	Kurang baik	-	0,00
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2009*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang menyatakan bonus yang ditawarkan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja yang menyatakan sangat baik sebanyak 45 orang (53,57%) menyatakan baik, 35 orang (41,67), menyatakan cukup baik, 4 orang (4,76%) dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik atau pun tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa kepercayaan yang diberikan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso terhadap karyawan untuk

memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja dinyatakan sangat baik.

**Tabel 13 Tanggapan Responden Tentang Tunjangan-tunjangan yang Ditawarkan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	36	42,86
2	Baik	35	41,67
3	Cukup baik	13	13,48
4	Kurang baik	-	0,00
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang menyatakan bonus yang ditawarkan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja yang menyatakan sangat baik sebanyak 36 orang (42,86%) menyatakan baik, 35 orang (41,67), menyatakan cukup baik, 13 orang (13,48%) dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik atau pun tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan-tunjangan yang ditawarkan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso terhadap karyawan untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja dinyatakan sangat baik.

## 2. Pelatihan dan Pendidikan

Adapun metode pendidikan dan pendidikan yang dilaksanakan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso adalah:

a. Metode praktis (*On The Job Training*)

Metode ini dipakai untuk melatih para karyawan yang baru bekerja dengan tujuan untuk memperluas keterampilan, dimana karyawan baru ini lebih ditekankan kepada pengenalan bidang pekerjaan dan ruang lingkup tugas mereka. Dalam hal ini tempat pendidikan dan latihan didalam lingkungan perusahaan dengan menugaskan karyawan senior yang telah berpengalaman untuk melatih mereka.

b. Teknik-teknik presentasi informasi (*Off The Job Training*)

Metode ini dilakukan diluar perusahaan dan bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan latihan atau departemen tenaga kerja. Off the job training ini diperuntukkan bagi karyawan yang telah lama bekerja, dengan maksud untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan, seperti melakukan pelatihan dan pendidikan dengan metode ceramah dan kuliah, belajar dan bekerja, latihan dan praktek.

Pelatihan dan pendidikan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian perusahaan karena akan menentukan kualitas tenaga kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan produksi yang dihasilkan oleh suatu perusahaan, maka perusahaan melakukan strategi pelatihan dan pendidikan terhadap karyawannya. Untuk lebih jelasnya bagaimana tanggapan responden tentang pelatihan dan pendidikan yang diterapkan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 14 Tanggapan Responden Tentang Metode Pelatihan dan Pendidikan yang Diberikan Oleh PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	2	2,38
2	Baik	29	34,52
3	Cukup baik	46	57,76
4	Kurang baik	7	8,33
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang menyatakan metode pelatihan dan pendidikan pada perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja yang menyatakan sangat baik sebanyak 2 orang (2,38%) menyatakan baik, 29 orang (34,52), menyatakan cukup baik, 46 orang (56,76%), dan yang menyatakan kurang baik 7 orang (8,33%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan responden umumnya menyatakan cukup baik.

**Tabel 15 Tanggapan Responden Tentang Metode Pelatihan dan Pendidikan dalam Bentuk Simulasi pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	1	1,19
2	Baik	4	4,76
3	Cukup baik	38	45,24
4	Kurang baik	41	48,81
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang menyatakan metode pelatihan dan pendidikan dalam bentuk simulasi pada perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja, yang menyatakan sangat baik sebanyak 1 orang (1,19%) menyatakan baik, 4 orang (4,76), menyatakan cukup baik, 38 orang (45,24%), dan yang menyatakan kurang baik 41 orang (48,81%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan dan pendidikan dalam bentuk simulasi yang dilaksanakan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan responden umumnya menyatakan kurang baik.

**Tabel 16 Tanggapan Responden Tentang Metode Pelatihan dan Pendidikan Dalam Bentuk Belajar dan Bekerja Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	5	5,95
2	Baik	37	44,05
3	Cukup baik	40	47,62
4	Kurang baik	2	2,38
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2009*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang menyatakan metode pelatihan dan pendidikan dalam belajar dan bekerja pada perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja, yang menyatakan sangat baik sebanyak 5 orang (5,95%) menyatakan baik, 37 orang (44,05), menyatakan cukup

baik, 40 orang (47,62%), dan yang menyatakan kurang baik 2 orang (2,38%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan dan pendidikan dalam bentuk belajar dan bekerja yang dilaksanakan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso responden umumnya menyatakan cukup baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**Tabel 17 Tanggapan Responden Tentang Metode Pelatihan dan Pendidikan Dalam Bentuk Ceramah/Kuliah Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	4	4,76
2	Baik	22	26,19
3	Cukup baik	43	51,19
4	Kurang baik	15	17,86
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2009*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang menyatakan metode pelatihan dan pendidikan dalam bentuk ceramah /kuliah pada perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja, yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang (4,76%) menyatakan baik, 22 orang (26,19), menyatakan cukup baik, 43 orang (51,19%), dan yang menyatakan kurang baik 15 orang (17,86%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan dan pendidikan dalam bentuk belajar dan bekerja yang dilaksanakan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso responden umumnya menyatakan cukup baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.



**Tabel 18 Tanggapan Responden Tentang Metode Pelatihan dan Pendidikan Dalam Bentuk Latihan dan Praktek Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	9	10,71
2	Baik	31	36,90
3	Cukup baik	41	48,81
4	Kurang baik	3	3,57
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2009*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang menyatakan metode pelatihan dan pendidikan dalam bentuk latihan dan praktek pada perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja, yang menyatakan sangat baik sebanyak 9 orang (10,71%) menyatakan baik, 31 orang (36,90), menyatakan cukup baik, 41 orang (48,81%), dan yang menyatakan kurang baik 3 orang (3,57%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan dan pendidikan dalam bentuk belajar dan bekerja yang dilaksanakan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso responden umumnya menyatakan cukup baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

### **3. Kepemimpinan**

Sifat kepemimpinan sangat penting dalam kepemimpinan suatu organisasi. Sifat sifat kepemimpinan yang baik adalah penuh energi, memiliki stabilitas emosi, memiliki pengetahuan tentang hubungan antara manusia, motivasi pribadi,

kemahiran mengadakan komunikasi, kecakapan mengajar, kecakapan sosial, dan kemampuan teknis.

Selain sifat kepemimpinan diperlukan juga gaya kepemimpinan, yang akan membedakan seorang pemimpin dengan pemimpin lainnya dalam hal sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadiannya, sehingga tingkah laku dan gayanya tentulah tidak sama. Sesuai dengan gayanya atau cara pemimpin organisasi atau orang-orang, maka tipe pemimpin dapat dibagi sebagai berikut:

- a. Tipe pribadi. Pemimpin tipe ini, kepemimpinannya didasarkan pada kontak pribadi secara langsung dengan bawahan-bawahannya.
- b. Tipe non pribadi. Pimpinan tipe ini memberikan cermin kurang adanya kontak pribadi pemimpin yang bersangkutan dengan bawahannya melainkan melalui sarana atau media tertentu.
- c. Tipe otoriter. Pimpinan tipe ini menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahan-bawahannya yang melaksanakan.
- d. Tipe demokratis. Pimpinan tipe ini menitikberatkan pada partisipasi kelompok dengan memanfaatkan pandangan-pandangan atau pendapat-pendapat kelompok.
- e. Tipe paternalistis. Tipe ini cenderung terlalu ke-“bapak”-an, sehingga sangat memikirkan keinginan dan kesejahteraan anak buah, terlalu melindungi dan membimbing.
- f. Tipe indigenous. Tipe ini timbul dalam organisasi-organisasi kemasyarakatan yang bersifat informil.

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi maupun perusahaan sangatlah penting dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan jiwa kepemimpinan diharapkan dapat menggerakkan kemampuan totalnya untuk kepentingan kelompok atau organisasi. Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi orang lain dengan suatu tujuan tertentu.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik maka kedisiplinan kerja karyawan akan ikut baik. Sebagai seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya. Untuk itu pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahannya juga dapat melaksanakan disiplin yang baik.

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan dan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan ketegasan bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan disiplin kerja yang baik. Hubungan ke atasan maupun ke bawahan, yang terdiri dari *group relationship* akan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik. Dengan terciptanya *human relationsip* yang serasi akan terwujud lingkungan kerja yang nyaman.

Adapun kepemimpinan tersebut di PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso disebabkan oleh beberapa faktor antara lain: hubungan kerja dan

dukungan/dorongan kepada karyawan, komunikasi hasil kerja, solusi bersama dalam pengambilan suatu keputusan.

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kepemimpinan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 19** Tanggapan Responden Tentang Ketegasan Pimpinan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	10	11,90
2	Baik	21	25,00
3	Cukup baik	51	60,71
4	Kurang baik	2	2,38
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang menyatakan ketegasan pimpinan dapat meningkatkan disiplin kerja, yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang (11,90%) menyatakan baik, 21 orang (25,00), menyatakan cukup baik, 51 orang (60,71%), dan yang menyatakan kurang baik 2 orang (3,57%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa ketegasan seorang pimpinan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, responden umumnya menyatakan cukup baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**Tabel 20 Tanggapan Responden Tentang Pengawasan Kerja Oleh Pimpinan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	15	17,86
2	Baik	51	60,71
3	Cukup baik	12	14,29
4	Kurang baik	6	7,14
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang menyatakan pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan dapat meningkatkan disiplin kerja, yang menyatakan sangat baik sebanyak 15 orang (17,86%) menyatakan baik, 51 orang (60,71), menyatakan cukup baik, 12 orang (14,29%), dan yang menyatakan kurang baik 6 orang (7,14%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan kerja yang dilakukan oleh pimpinan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, responden umumnya menyatakan sudah baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**Tabel 21 Tanggapan Responden Tentang Dorongan/Motivasi Oleh Pimpinan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	13	15,48
2	Baik	52	61,90
3	Cukup baik	9	10,71
4	Kurang baik	10	11,90
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang menyatakan dorongan/motivasi yang dilakukan oleh pimpinan agar dapat meningkatkan disiplin kerja, yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 orang (15,48%) menyatakan baik, 52 orang (61,90), menyatakan cukup baik, 9 orang (10,71%), dan yang menyatakan kurang baik 10 orang (11,90%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa dorongan ataupun motivasi yang dilakukan oleh pimpinan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, responden umumnya menyatakan sudah baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**Tabel 22 Tanggapan Responden Tentang Sumber Dana yang Diberikan Oleh Pimpinan Dalam Menjalankan Tugas pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	15	17,86
2	Baik	20	23,81
3	Cukup baik	34	40,48
4	Kurang baik	15	17,86
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2009*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang menyatakan sumber dana yang diberikan oleh pimpinan dalam menjalankan tugas agar dapat meningkatkan disiplin kerja, yang menyatakan sangat baik sebanyak 15 orang (17,86%) menyatakan baik, 20 orang (23,81), menyatakan cukup baik, 34 orang (40,48%), dan yang menyatakan kurang baik 15 orang (17,86%) dan tidak

ada responden yang menyatakan tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, responden umumnya menyatakan cukup baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**Tabel 23 Tanggapan Responden Tentang Hadiah yang Sepadan yang Diberikan Oleh Pimpinan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	11	13,10
2	Baik	29	34,52
3	Cukup baik	37	44,05
4	Kurang baik	7	8,33
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2009*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso yang tentang hadiah yang sepadan yang diberikan oleh pimpinan dalam menjalankan tugas agar dapat meningkatkan disiplin kerja, yang menyatakan sangat baik sebanyak 11 orang (13,10%) menyatakan baik, 29 orang (34,52), menyatakan cukup baik, 37 orang (44,05%), dan yang menyatakan kurang baik 7 orang (8,33%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hadiah yang diberikan terhadap karyawan oleh pimpinan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, responden umumnya menyatakan cukup baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

#### **4. Kesejahteraan**

Perusahaan dapat menegakkan disiplin tidak hanya cukup dengan ancaman-ancaman saja, tetapi untuk menegakkan kedisiplinan itu perlu

pertimbangan, yaitu tingkat kesejahteraan yang cukup. Dengan tingkat kesejahteraan yang cukup adalah besarnya upah yang diterima, sehingga minimal dapat hidup secara layak. Dengan kelayakan hidup ini akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan para karyawan akan lebih berdisiplin dalam bekerja.

Adapun tingkat kesejahteraan karyawan pada PT. Riau andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso disebabkan oleh beberapa hal antara lain: pendapatan pokok, pendapatan lain seperti lembur, tunjangan, dan kualitas pekerjaan.

Untuk melihat tingkat kesejahteraan karyawan menurut hasil yang dihimpun dari responden PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) sektor Teso, dapat dilihat dengan jelas pada tabel-tabel berikut ini:

**Tabel 24 Tanggapan Responden Tentang Gaji Pokok yang Diterima Saat Ini Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	64	76,19
2	Baik	14	16,67
3	Cukup baik	3	3,57
4	Kurang baik	3	3,57
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso tentang gaji pokok yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhinya meningkatkan disiplin kerja, yang menyatakan sangat baik sebanyak 64 orang (76,19%) menyatakan baik, 14 orang (16,67), menyatakan cukup baik, 3 orang (3,57%), dan yang menyatakan kurang baik 3 orang (3,57%) dan tidak ada responden yang



menyatakan tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji yang diterima oleh karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, responden umumnya menyatakan sangat baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**Tabel 25** Tanggapan Responden Tentang Gaji Lembur yang Diterima Saat Ini Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	50	59,52
2	Baik	22	26,19
3	Cukup baik	12	14,29
4	Kurang baik	-	0,00
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso tentang gaji lembur yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhinya meningkatkan disiplin kerja, yang menyatakan sangat baik sebanyak 50 orang (59,52%) menyatakan baik, 22 orang (26,19), menyatakan cukup baik, 12 orang (14,29%), dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji lembur yang diterima oleh karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, responden umumnya menyatakan sangat baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**Tabel 26 Tanggapan Responden Tentang THR yang Diterima Saat Ini Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	47	55,95
2	Baik	17	20,24
3	Cukup baik	17	20,24
4	Kurang baik	3	3,57
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso tentang THR yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhinya meningkatkan disiplin kerja, yang menyatakan sangat baik sebanyak 47 orang (55,95%) menyatakan baik, 17 orang (20,24), menyatakan cukup baik, 17 orang (20,24%), menyatakan kurang baik, 3 orang (3,57%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji lembur yang diterima oleh karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, responden umumnya menyatakan sangat baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**Tabel 27 Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Kesehatan yang Diterima Saat Ini Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	53	63,10
2	Baik	26	30,95
3	Cukup baik	3	3,57
4	Kurang baik	2	2,38
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso tentang tunjangan kesehatan yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhinya meningkatkan disiplin kerja, yang menyatakan sangat baik sebanyak 53 orang (63,10%) menyatakan baik, 26 orang (30,95), menyatakan cukup baik, 3 orang (3,57%), menyatakan kurang baik, 2 orang (2,38%) dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan kesehatan yang diterima oleh karyawan dari PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, responden umumnya menyatakan sangat baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**Tabel 28 Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Kesejahteraan Keluarga yang Diterima Saat Ini pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	69	82,14
2	Baik	14	16,67
3	Cukup baik	1	1,19
4	Kurang baik	-	0,00
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2009*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso tentang tunjangan kesejahteraan keluarga yang diterima oleh karyawan dapat mempengaruhinya disiplin kerja, yang menyatakan sangat baik sebanyak 69 orang (82,14%) menyatakan baik, 14 orang (16,67), menyatakan cukup baik, 1 orang (1,19%), dan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tunjangan

kesejahteraan keluarga yang diterima oleh karyawan dari PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, responden umumnya menyatakan sangat baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

## **5. Sanksi Hukum**

Sanksi hukum pada dasarnya merupakan ancaman hukuman bagi si pelanggar terhadap nilai, ukuran, norma dan ketentuan yang telah disepakati bersama.

Sanksi hukum sangat berperan dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan adanya sanksi hukum karyawan akan semakin takut untuk melanggar aturan organisasi, sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan semakin berkurang. Berat ringannya sanksi yang diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja karyawan.

Perusahaan jangan sampai memberikan suatu pelanggaran yang diketahui tanpa suatu tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut terjadi berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas. Karena dengan kejadian tersebut yaitu dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai dengan ancaman maka bagi karyawan tersebut menganggap ancaman itu hanya omong kosong belaka. Artinya mereka akan berani melanggar lagi, karena tidak ada tindakan yang tegas.

Adapun tindakan disiplin yang disusun sesuai dengan tingkat berat hukuman Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso antara lain:

1. Pelanggaran sangat ringan, apabila karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran seperti ngobrol dalam jam kerja, malas dalam bekerja, maka untuk pelanggaran seperti ini biasanya akan diberi teguran secara lisan.

2. Pelanggaran ringan, apabila karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran seperti tidur dalam jam kerja, tidak memakai kelengkapan kerja seperti helm, tidak hadir 1 hari dalam bekerja, merokok pada areal tertentu yang dilarang untuk merokok, melanggar rambu-rambu yang telah ditetapkan perusahaan, maka untuk pelanggaran-pelanggaran seperti ini akan diberi sanksi atau Surat Peringatan 1.
3. Pelanggaran sedang, apabila karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran seperti melakukan pelanggaran Surat Peringatan 1 yang sama secara berulang-ulang selama 3 bulan, kelalaian kerja yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan.
4. Pelanggaran berat, apabila karyawan melakukan pelanggaran-pelanggaran tindakan-tindakan asusila seperti mencuri asset perusahaan, berkelahi dalam jam kerja, dan tindakan kriminal lainnya. Pelanggaran seperti maka karyawan akan diberi sanksi Surat Peringatan 3 ataupun langsung diberhentikan dari perusahaan atau dipecat.

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden mengenai sanksi hukum di PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) sektor Teso dapat dilihat dari tabel-tabel berikut:

**Tabel 29 Tanggapan Responden Tentang Peraturan yang Ada Pada Saat Ini pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	4	4,76
2	Baik	11	13,10
3	Cukup baik	26	30,95
4	Kurang baik	43	51,19
5	Tidak baik	-	0,00
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso tentang peraturan yang ada pada saat ini dapat mempengaruhinya disiplin kerja karyawan, yang menyatakan sangat baik sebanyak 4 orang (4,76%) menyatakan baik, 11 orang (13,10), menyatakan cukup baik, 26 orang (30,95%), menyatakan kurang burang baik, 43 orang (51,19%) dan tidak ada responden yang menyatakan dan tidak baik. Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa peraturan yang ada saat ini pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, responden umumnya menyatakan kurang baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**Tabel 30 Tanggapan Responden Tentang Pelanggaran yang Pernah Dilakukan Responden pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	1	1,19
2	Baik	8	9,52
3	Cukup baik	27	32,14
4	Kurang baik	41	48,81
5	Tidak baik	7	8,33
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2009*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso tentang peraturan peraturan terhadap pelanggaran yang pernah dilakukan responden dapat mempengaruhinya disiplin kerja karyawan, yang menyatakan sangat baik sebanyak 1 orang (1,19%) menyatakan baik, 8 orang (9,52), menyatakan cukup baik, 27 orang (32,14%), menyatakan kurang kurang baik, 41 orang (48,81%) dan yang menyatakan tidak baik baik sebanyak 7 orang (8,33%). Dari jawaban seluruh

responden tersebut dapat disimpulkan bahwa peraturan yang diterapkan perusahaan terhadap pelanggaran yang pernah dilakukan karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, responden umumnya menyatakan kurang baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**Tabel 31 Tanggapan Responden Tentang Sanksi Hukum dalam Menciptakan Format Adil Diantara Sesama Karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	3	3,57
2	Baik	1	1,19
3	Cukup baik	4	4,76
4	Kurang baik	53	63,10
5	Tidak baik	23	27,38
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan, 2009*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso tentang sanksi hukum yang diterapkan perusahaan dalam menciptakan format adil diantara sesama karyawan yang dapat mempengaruhinya disiplin kerja karyawan, yang menyatakan sangat baik sebanyak 3 orang (3,57%) menyatakan baik, 1 orang (1,19), menyatakan cukup baik, 4 orang (4,76), menyatakan kurang kurang baik, 53 orang (63,10%) dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 23 orang (27,38%). Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sanksi hukum dalam menciptakan format adil antara sesama karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, responden umumnya menyatakan kurang baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**Tabel 32 Tanggapan Responden Tentang Sanksi Jika Melanggar Waktu dan Jam Kerja pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	5	5,95
2	Baik	15	17,86
3	Cukup baik	15	17,86
4	Kurang baik	32	38,09
5	Tidak baik	17	20,24
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2009

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso tentang sanksi jika melanggar waktu dan jam kerja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yang menyatakan sangat baik sebanyak 5 orang (5,95%) menyatakan baik, 15 orang (17,86), menyatakan cukup baik, 15 orang (17,86), menyatakan kurang kurang baik, 32 orang (38,09%) dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 17 orang (20,24%). Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sanksi jika melanggar waktu dan jam kerja pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, responden umumnya menyatakan kurang baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

**Tabel 33 Tanggapan Responden Tentang Sanksi Jika Tidak Hadir/Alpa pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja**

No	Tanggapan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat baik	11	13,10
2	Baik	17	20,24
3	Cukup baik	27	32,14
4	Kurang baik	27	32,14
5	Tidak baik	2	2,38
<b>Jumlah</b>		<b>84</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Olahan, 2009



Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 84 sampel yang penulis ambil yaitu pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso tentang sanksi jika tidak hadir atau alpa yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yang menyatakan sangat baik sebanyak 11 orang (13,10%) menyatakan baik, 17 orang (20,24), menyatakan cukup baik, 27 orang (32,14), menyatakan kurang kurang baik, 27 orang (32,14%) dan yang menyatakan tidak baik sebanyak 2 orang (2,38%). Dari jawaban seluruh responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sanksi jika tidak hadir/alpa pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso, responden umumnya menyatakan kurang baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

### C. Rekapitulasi Jawaban Responden

**Tabel 34 Rekapitulasi Jawaban Responden dari Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso**

Pertanyaan Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Kerja		Jawaban Responden					Jlh
		SB	B	CB	KB	TB	
<b>Motivasi</b>							
1	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu Tentang promosi jabatan yang ditawarkan perusahaan	50	29	5	0	0	84
2	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu Tentang kenaikan gaji yang ditawarkan perusahaan	5	58	21	0	0	84
3	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu Tentang bonur yang ditawarkan perusahaan	11	49	24	0	0	84
4	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu Tentang kenaikan gaji yang ditawarkan perusahaan	45	35	4	0	0	84
5	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu Tentang tunjangan-tunjangan yang ditawarkan perusahaan	36	35	13	0	0	84
Jumlah		147	206	67	0	0	420
Persentase (%)		35	49,04	15,95	0,00	0,00	100
<b>Pelatihan dan Pendidikan</b>							
1	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang metode pelatihan dan pendidikan yang diberikan perusahaan	2	29	46	7	0	84
2	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang metode pelatihan dan pendidikan dengan metode simulasi yang dilakukan perusahaan	1	4	38	41	0	84
3	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang metode pelatihan dan pendidikan dengan metode belajar dan bekerja yang dilakukan perusahaan	5	37	40	2	0	84
4	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang metode pelatihan dan pendidikan dengan metode ceramah/kuliah yang dilakukan perusahaan	4	22	43	15	0	84
5	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang metode pelatihan dan pendidikan dengan metode latihan dan praktek yang dilakukan perusahaan	9	31	41	3	0	84
Jumlah		21	123	208	68	0	420
Persentase (%)		5	29,29	49,52	16,19	0	100

Sambungan Tabel 4

Pertanyaan Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Kerja		Jawaban Responden					Jlh
		SB	B	CB	KB	TB	
<b>Kepemimpinan</b>							
1	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang ketegasan pimpinan kepada anda jika melanggar peraturan yang ada?	10	21	51	2	0	84
2	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang pengawasan kerja oleh pimpinan kepada anda?	15	51	12	6	0	84
3	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang dorongan yang diberikan pimpinan kepada anda?	13	52	9	10	0	84
4	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang sumber dana yang diberikan pimpinan dalam menjalankan tugas anda?	15	20	34	15	0	84
5	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang hadiah yang sepadan yang diberikan pimpinan untuk hasil kerja anda?	11	29	37	7	0	84
Jumlah		64	173	143	40	0	420
Persentase (%)		15,24	41,19	34,05	9,52	0	100
<b>Kesejahteraan</b>							
1	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang gaji yang anda terima saat ini?	64	14	3	3	0	84
2	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang gaji lembur yang anda terima selama ini?	50	22	12	0	0	84
3	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang THR selama yang anda terima saat ini?	47	17	17	3	0	84
4	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang tunjangan kesehatan yang anda terima selama ini?	53	26	3	2	0	84
5	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang tunjangan kesejahteraan keluarga yang anda terima selama ini?	69	14	1	0	0	84
Jumlah		283	93	36	8	0	420
Persentase (%)		67,38	22,14	8,57	1,90	0	100

Sambungan Tabel 4

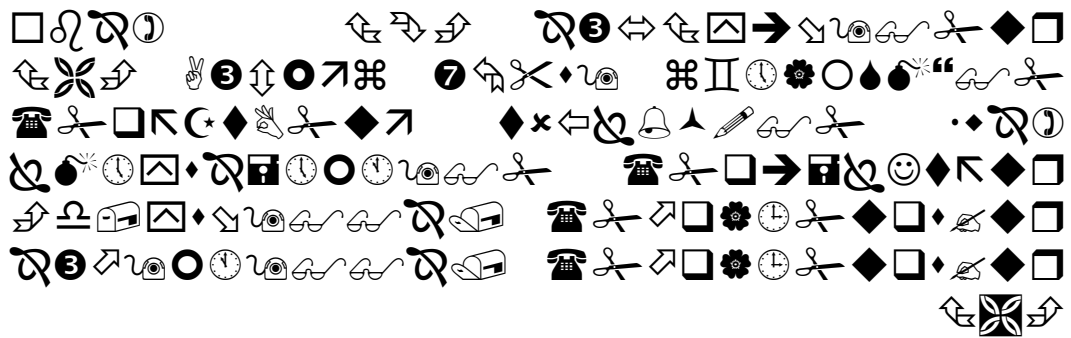
Pertanyaan Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Kerja		Jawaban Responden					Jlh
		SB	B	CB	KB	TB	
<b>Sanksi Hukum</b>							
1	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang peraturan yang ada saat ini?	4	11	26	43	0	84
2	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang sanksi yang diterapkan terhadap pelanggaran yang pernah anda lakukan?	1	8	27	41	7	84
3	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang sanksi hukum yang diterapkan perusahaan dalam menciptakan format adil diantara sesama karyawan?	3	1	4	53	23	84
4	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang sanksi jika anda melanggar standar waktu dan jam kerja?	5	15	15	32	17	84
5	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang sanksi jika anda tidak hadir/alpa dalam jam kerja?	11	17	27	27	2	84
Jumlah		24	52	99	196	49	420
Persentase (%)		5,71	12,38	23,57	46,67	11,67	100

Sumber : Data Olahan, 2009

Ket: SB = Sangat Baik                      KB = Kurang Baik  
 B = Baik                                      TB = Tidak Baik  
 CB = Cukup Baik

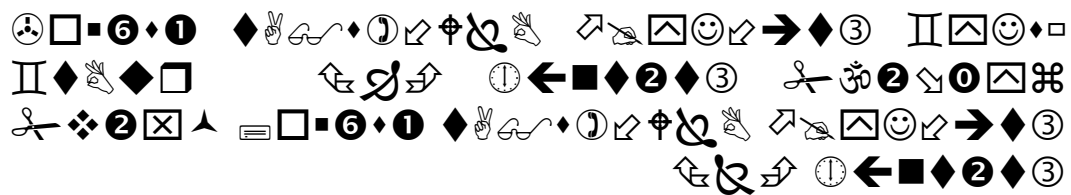
Dari tabel diatas terlihat bahwa dari seluruh jawaban responden tentang variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) sektor Teso yakni; motivasi, pelatihan dan pendidikan, kepemimpinan, kesejahteraan dan sanksi hukum dapat disimpulkan bahwa secara umum responden sudah menyatakan baik, hanya variabel sanksi hukum yang kurang baik. Hal inilah yang perlu diperhatikan, karena variabel sanksi hukum sangat terlihat yang menyebabkan turunnya disiplin kerja karyawan pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) sektor Teso Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar.

**AYAT TENTANG DISIPLIN KERJA**



- Artinya :
1. Demi Masa
  2. Sesungguhnya manusia itu Dalam kerugian
  3. Kecuali orang-orang Yang beriman dan yang banyak berbuat kebajikan, satu sama lain saling menasehati dengan kebenaran dan kesabaran. (QS. Al-Ashr, 1-3)

**AYAT TENTANG KEPEMIMPINAN**



- Artinya :
7. Siapa yang berbuat kebaikan sekecil apapun, akan melihat (balasannya)
  8. Siapa yang berbuat kejahatan sekecil apapun, akan melihat (balasannya)
- (QS. Al-Zalzalah, 7-8)

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan pada bab terdahulu dan dengan melihat permasalahan yang dihadapi PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) sektor Teso dalam menegakkan disiplin kerja, maka penulis mencoba menarik beberapa kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja di PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) sektor Teso Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar adalah:

1. Motivasi yang diberikan oleh PT. RAPP sektor Teso kepada karyawan sangat mempengaruhi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Dimana dari hasil yang diperoleh umumnya responden menyatakan motivasi yang diberikan perusahaan sudah baik (49,04%) untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2. Pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh PT. RAPP sektor Teso kepada karyawan, umumnya responden menyatakan pelatihan dan pendidikan yang diberikan perusahaan cukup baik (49,52%) untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.
3. Kepemimpinan yang ada di PT. RAPP sektor Teso sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, umumnya responden menyatakan kepemimpinan yang diberikan perusahaan sudah baik (41,19%) untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.
4. Kesejahteraan yang diberikan oleh PT. RAPP sektor Teso kepada karyawan, umumnya responden menyatakan pelatihan dan pendidikan yang diberikan

perusahaan sudah sangat baik (67,38%) untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

5. Disiplin kerja melalui sanksi hukum yang diterapkan oleh PT. RAPP sektor Teso kepada karyawan, umumnya responden menyatakan sanksi hukum yang diterapkan perusahaan kurang baik (46,67%) untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

## **B. Saran-saran**

Dari kesimpulan yang ada, peneliti mencoba memberikan saran-saran sebagai langkah yang dapat diambil perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, sehingga mencapai target yang diinginkan, sebagai berikut:

1. Motivasi yang diberikan oleh PT. RAPP sektor Teso kepada karyawan sudah baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, jadi disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan motivasi yang diberikan selama ini kalau bisa lebih meningkatkan menjadi sangat baik, sehingga karyawan akan termotivasi untuk lebih disiplin dalam bekerja.
2. Pelatihan dan pendidikan yang diberikan oleh PT. RAPP sektor Teso cukup baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, jadi disarankan kepada perusahaan untuk mencari metode pelatihan dan pendidikan yang lebih baik, sehingga tujuan dan keinginan perusahaan dapat tercapai.
3. Kepemimpinan yang ada di PT. RAPP sektor Teso sudah baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, untuk itu disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan gaya kepemimpinan yang diberikan selama ini kalau bisa lebih meningkatkan menjadi sangat baik, sehingga karyawan lebih disiplin dalam bekerja

4. Kesejahteraan yang diberikan oleh PT. RAPP sektor Teso kepada karyawan, sudah sangat baik (67,38%) untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, untuk itu disarankan kepada karyawan untuk mempertahankan metode-metode yang sudah diterapkan selama ini.
5. Disiplin kerja melalui sanksi hukum yang diterapkan oleh PT. RAPP sektor Teso kepada karyawan kurang baik untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal inilah yang paling terlihat yang menyebabkan turunnya disiplin kerja pada perusahaan, jadi disarankan kepada perusahaan agar memperhatikan sanksi hukum yang diterapkan kepada karyawan selama ini, supaya karyawan lebih disiplin dalam bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- AA. Gondokusumo MS, PhD, 2004, *Komunikasi Penugasan*, PT. Gunung Agung Jakarta.
- Anoraga, Panji, 2003. *Psikologi Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Semarang.
- Dartono, 2006. *Mengelola Sumber Daya Manusia dan Hubungan Karyawan*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Handoko, Hani, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, P, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Djambatan, Jakarta.
- Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepegawaian*, Mandar Maju, Bandung.
- Joewono, Herri. F. Y, 2002. *Pokok-pokok Pikiran Kepemimpinan Abad 21*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Moekijat, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepegawaian*, Mandar Maju, Bandung.
- Nitisemito, Alex, 2003. *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Prof. DR, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Pendekatan Administratif dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nasution, Mulia, 2001. *Manajemen Personalialia*, Djambatan, Jakarta.
- Marihot, 2004, *Manajemen Personalialia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Semarmayanti, DR. M. MP, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Hendry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Susilo Martoyo Kolonel Kal (Purn), 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, BPFE Yogyakarta.
- Saydam Gouzali, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prisma Putra, Jakarta.

Siagian P. Sondang, 2002. *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Gunung Agung, Jakarta.

\_\_\_\_\_, 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.

Winardi, 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rineka Cipta.

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kuesioner .....	76
2. Identitas Responden .....	80
3. Jawaban Responden Tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan .....	82

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Tingkat Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso .....	4
2. Tingkat Sanksi Hukum yang Diterapkan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso .....	5
3. Responden Menurut Jenis Kelamin Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso .....	35
4. Responden Menurut Kelompok Umur Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso .....	36
5. Responden Menurut Tingkat Pendidikan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso .....	37
6. Responden Menurut Jumlah Tanggungan Keluarga Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso .....	38
7. Responden Menurut Tingkat Upah Keluarga Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso .....	39
8. Responden Menurut Lama Masa Kerja Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso .....	40
9. Tanggapan Responden Tentang Promosi Jabatan yang Ditawarkan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	42
10. Tanggapan Responden Tentang Kenaikan Gaji yang Ditawarkan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	43
11. Tanggapan Responden Tentang Bonus Ditawarkan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	43
12. Tanggapan Responden Tentang Kepercayaan yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	44

13. Tanggapan Responden Tentang Tunjangan-tunjangan yang Ditawarkan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	45
14. Tanggapan Responden Tentang Metode Pelatihan dan Pendidikan yang Diberikan Oleh PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	47
15. Tanggapan Responden Tentang Metode Pelatihan dan Pendidikan dalam Bentuk Simulasi Oleh PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	47
16. Tanggapan Responden Tentang Metode Pelatihan dan Pendidikan dalam Bentuk Belajar dan Bekerja Oleh PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	48
17. Tanggapan Responden Tentang Metode Pelatihan dan Pendidikan dalam Bentuk Ceramah/Kuliah Oleh PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja.....	49
18. Tanggapan Responden Tentang Metode Pelatihan dan Pendidikan dalam Bentuk Latihan dan Praktek Oleh PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	50
19. Tanggapan Responden Tentang Ketegasan Pimpinan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	53
20. Tanggapan Responden Tentang Pengawasan Kerja Oleh Pimpinan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	54
21. Tanggapan Responden Tentang Dorongan/Motivasi Oleh Pimpinan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	54
22. Tanggapan Responden Tentang Sumber Dana yang Diberikan Oleh Pimpinan dalam Menjalan Tugas Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	55
23. Tanggapan Responden Tentang Hadiah yang Sepadan yang Diberikan Oleh Pimpinan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	56
24. Tanggapan Responden Tentang Gaji Pokok yang Diterima Saat ini Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	57

25. Tanggapan Responden Tentang Gaji Lembur yang Diterima Saat ini Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	58
26. Tanggapan Responden Tentang THR yang Diterima Saat ini Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	59
27. Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Kesehatan yang Diterima Saat ini Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	59
28. Tanggapan Responden Tentang Tunjangan Kesejahteraan Keluarga yang Diterima Saat ini Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	60
29. Tanggapan Responden Tentang Peraturan yang Ada Pada Saat Ini Keluarga yang Diterima Saat ini Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja.....	62
30. Tanggapan Responden Tentang Pelanggaran yang Pernah Dilakukan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	63
31. Tanggapan Responden Tentang Sanksi Hukum Dalam Menciptakan Format Adil Diantara Sesama Karyawan Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	64
32. Tanggapan Responden Tentang Sanksi Jika Melanggar Waktu dan Jam Kerja Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	65
33. Tanggapan Responden Tentang Sanksi Jika Tidak Hadir/Alpa Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja .....	65
34. Rekapitulasi Jawaban Responden Dari Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso	67

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Struktur Organisasi PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso	33

## Lampiran 1. Kuesioner

**Kepada Yth,  
Karyawan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar.  
di –**

**Tempat**

**Hal : Kuesioner**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan untuk meneliti **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. RIAU ANDALAN PULP PAPER (RAPP) SEKTOR TESO KECAMATAN GUNUNG SAHILAN KAB. KAMPAR.**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penyusunan tugas akhir pendidikan Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Data kuisisioner ini hanya semata-mata sebagai bahan untuk penyusunan Skripsi tersebut.

Saya sangat memahami bahwa waktu Bapak/Sdr/Responden sangat terbatas dan berharga. Namun dengan demikian, saya sangat mengharapkan kesediaannya untuk membantu penelitian saya untuk mengisi kuisisioner ini .

Kuisisioner ini hanya ditujukan kepada karyawan PT. Riau Andalan Pulp Paper (RAPP) Sektor Teso Kecamatan Gunung Sahilan Kabupaten Kampar. Atas kesediaan, partisipasi dan perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

**IRVAN GUSRIADI**  
**NIM : 10271020731**

NB : Nama dan hasil Kuesioner ini akan dijamin kerahasiaannya.



## I. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama :
- b. L/P :
- c. Umur :
- d. Pendidikan :
- e. Jumlah Tanggungan :
- f. Upah :
- g. Lama Bekerja :

## II. KUISIONER

Berikan tanda (√) pada daftar kuesioner di bawah ini yang sesuai dengan penilaian anda, dengan ketentuan sebagai berikut:

SB : Sangat Baik

KB : Kurang Baik

B : Baik

TB : Tidak Baik

CB : Cukup Baik

### A. MOTIVASI

No	Pertanyaan	SB	B	CB	KB	TB
1	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang promosi jabatan yang ditawarkan perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja?					
2	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang adanya promosi kenaikan gaji yang lebih besar oleh perusahaan membuat anda disiplin dalam bekerja?					

3	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang bonus yang ditawarkan perusahaan agar anda disiplin bekerja?					
4	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang kepercayaan yang diberikan perusahaan agar membuat anda disiplin dalam bekerja?					
5	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang tunjangan-tunjangan yang ditawarkan perusahaan agar membuat anda disiplin dalam bekerja?					

**B. PELATIHAN DAN PENDIDIKAN**

No	Pernyataan	SB	B	CB	KB	TB
1	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang metode pelatihan dan pendidikan yang diberikan perusahaan saat ini untuk meningkatkan disiplin kerja?					
2	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang pelatihan dan pendidikan dengan metode simulasi yang diterapkan perusahaan agar anda lebih disiplin dalam bekerja?					
3	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang pelatihan dan pendidikan dalam bentuk belajar dan bekerja yang diterapkan perusahaan agar anda disiplin dalam bekerja?					

4	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang Pelatihan dan pendidikan dalam bentuk ceramah/kuliah yang diterapkan perusahaan agar anda disiplin dalam bekerja?					
5	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang pelatihan dan pendidikan dalam bentuk latihan dan praktek yang diterapkan perusahaan agar anda disiplin dalam bekerja					

### C. *KEPEMIMPINAN*

No	Pernyataan	SB	B	CB	KB	TB
1	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang ketegasan pimpinan kepada anda jika anda melanggar peraturan yang telah ditetapkan untuk menegakkan disiplin kerja?					
2	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang pengawasan kerja yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja?					
3	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang dorongan/motivasi yang diberikan pimpinan kepada anda agar disiplin dalam bekerja?					
4	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang sumber dana yang diberikan pimpinan untuk menjalankan tugas anda, sehingga anda lebih					

	disiplin dalam bekerja?					
5	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang hadiah yang sepadan yang diberikan pimpinan kepada anda untuk mendorong disiplin kerja?					

**D. KESEJAHTERAAN**

No	Pernyataan	SB	B	CB	KB	TB
1	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang Gaji yang anda terima saat ini, membuat anda disiplin dalam bekerja?					
2	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang gaji lembur yang anda peroleh saat ini, membuat anda disiplin dalam bekerja?					
3	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang THR yang diberikan selama ini, membuat anda disiplin dalam bekerja?					
4	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang tunjangan kesehatan yang diberikan selama ini, membuat anda disiplin dalam bekerja?					
5	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang tunjangan untuk kesejahteraan keluarga yang anda peroleh membuat anda disiplin dalam bekerja?					

**E. DISIPLIN KERJA MELALUI SANKSI HUKUM**

No	Pernyataan	SB	B	CB	KB	TB
1	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang peraturan yang ada pada saat ini, membuat anda disiplin dalam bekerja?					
2	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang peraturan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap pelanggaran yang pernah anda lakukan membuat anda lebih disiplin dalam bekerja?					
3	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang sanksi hukum yang diterapkan oleh perusahaan dalam menciptakan format adil diantara sesama karyawan agar terciptanya kerja sama yang solid, membuat anda disiplin dalam bekerja?					
4	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang sanksi jika anda melanggar standar waktu dan jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan agar anda disiplin dalam bekerja?					
5	Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu tentang sanksi jika anda tidak hadir dalam jam kerja agar anda lebih disiplin dalam bekerja?					

## Lampiran 2. Identitas Responden

No Resp	L/P	Umur (tahun)	Pendidikan Terakhir	Jumlah Tanggungan (orang)	Upah Perbulan (Juta Rp)	Lama Masa Bekerja (Tahun)
1	L	55	SLTA	6	5	7
2	L	41	SLTA	5	7	8
3	L	42	DIII	5	7	8
4	L	32	SLTA	2	2	3
5	P	38	DIII	4	4	5
6	L	25	S1	1	3	4
7	P	31	SLTA	3	3	5
8	P	28	S1	3	5	5
9	L	18	SLTA	1	3	4
10	L	27	DIII	2	4	3
11	L	32	SLTA	3	2	1
12	L	27	SLTA	3	2	2
13	P	33	SLTA	4	1,5	2
14	P	35	SLTA	4	1,5	2
15	L	39	SLTA	6	6	10
16	P	42	SLTA	4	3	3
17	L	37	SLTA	3	2	2
18	L	35	SLTA	5	2	2
19	P	34	S1	4	9	5
20	L	38	SLTA	4	4	5
21	L	47	SLTA	5	4	6
22	L	42	SLTA	5	5	6
23	P	43	SLTA	5	5	8
24	L	32	SLTA	3	2	2
25	L	33	SLTA	2	2	3
26	L	37	SLTA	4	2	2
27	P	51	SLTA	7	4	4
28	P	42	S1	6	5	4
29	P	30	SLTA	2	3	3
30	P	25	SLTA	2	3	3
31	L	32	S1	4	4	3
32	L	20	SLTA	1	2	1
33	L	22	SLTA	2	2	2
34	L	29	SLTA	3	3	4
35	L	29	SLTA	3	2	5
36	L	24	SLTA	1	2	4
37	P	27	SLTA	3	2	2
38	L	29	SLTA	3	2	1
39	L	35	S1	5	5	5
40	L	21	SLTA	1	2	2

41	L	42	SLTA	5	4	3
42	L	32	SLTA	2	3	2
43	L	33	DIII	3	5	4
44	L	34	SLTA	3	4	5
45	L	35	S1	4	15	14
46	L	39	S1	5	8	6
47	P	21	SLTA	1	2	2
48	L	27	SLTA	3	3	4
49	P	22	SLTA	3	3	4
50	L	25	SLTA	4	3	3
51	L	34	DIII	4	4	4
52	L	32	SLTA	4	4	4
53	P	20	SLTA	1	2	3
54	L	27	SLTA	3	2	3
55	L	23	SLTA	3	2	2
56	P	31	SLTA	3	2	1
57	L	31	S1	3	3	3
58	L	34	SLTA	4	3	2
59	L	35	SLTA	4	3	3
60	L	36	SLTA	5	3	4
61	P	21	SLTA	2	2	3
62	L	39	DIII	4	6	5
63	L	24	SLTA	3	2	4
64	L	27	DIII	3	4	5
65	L	25	SLTA	3	2	2
66	L	24	SLTA	3	3	2
67	L	21	SLTA	1	2	4
68	L	22	SLTA	1	2	2
69	L	27	S1	3	4	4
70	L	29	SLTA	3	3	3
71	L	31	SLTA	3	3	3
72	L	35	SLTA	4	4	1
73	L	39	S1	5	9	10
74	L	32	S1	3	5	4
75	L	35	SLTA	4	4	3
76	L	32	DIII	4	4	3
77	L	33	SLTA	4	5	4
78	L	35	SLTA	4	6	5
79	L	37	SLTA	6	6	5
80	L	32	S1	4	5	5
81	L	34	SLTA	4	3	4
82	L	36	SLTA	5	4	5
83	L	31	SLTA	4	3	4
84	L	30	S1	4	7	9