

SKRIPSI

PENGARUH PENGAWASAN, BALAS JASA DAN SANKSI HUKUM TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PROYEK PADA PT. MELAYU RIAU PEKANBARU

OLEH:

NAILUL AMANIATI
NIM. 10471025957



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2010**

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN, BALAS JASA DAN SANKSI HUKUM TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PROYEK PADA PT. MELAYU RIAU PEKANBARU

Oleh : Nailul Amaniati

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Melayu Riau Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas pengawasan (X_1), balas jasa (X_2) dan sanksi hukum (X_3) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y) pada PT. Melayu Riau Pekanbaru. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan proyek pada PT. Melayu Riau Pekanbaru yang berjumlah 52 orang dengan menggunakan metode sensus. Sedangkan analisis datanya menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

Dari hasil penelitian dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil pengawasan (X_1), balas jasa (X_2) dan sanksi hukum (X_3) pada PT. Melayu Riau Pekanbaru berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada PT. Melayu Riau Pekanbaru. Dimana terbukti variabel pengawasant (X_1) t hitung sebesar $5.892 > t$ tabel 2.010 dengan taraf signifikan 0.000 . Variabel balas jasa (X_2) dengan t hitung sebesar $6.016 > t$ tabel 2.010 dengan taraf signifikan 0.000 . Variabel sanksi hukum (X_3) dengan t hitung sebesar $4.079 > t$ tabel sebesar 2.010 dengan taraf signifikan 0.000 , yang berarti variabel X_1, X_2, X_3 berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y disiplin kerja karyawan proyek pada PT. Melayu Riau Pekanbaru.

Koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0.804 yang menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel pengawasan, balas jasa dan sanksi hukum terhadap variabel disiplin kerja karyawan pada PT. Melayu Riau Pekanbaru sebesar 80.4% , dan sisanya 19.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran dari penelitian ini diharapkan pihak pimpinan dapat mengawasi secara langsung atau lebih memperhatikan karyawan dan mendengar keluhan-keluhan, agar pimpinan dapat cepat tanggap terhadap masalah yang dihadapi karyawan guna mencari jalan keluarnya.

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI i

DAFTAR TABEL iii

DAFTAR GAMBAR vi

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah 1
- B. Perumusan Masalah 7
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian 7
- D. Sistematika Penulisan 8

BAB II TELAAH PUSTAKA

- A. Landasan Kajian Pustaka 10
- B. Pengertian Kedisiplinan 11
- C. Faktor Yang Menunjang Pembinaan Disiplin 12
- D. Tipe Pembinaan Disiplin 13
- E. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin 15
- F. Pengertian Pengawasan 17
- G. Pengertian Balas Jasa 18
- H. Tujuan Pemberian Kompensasi 21
- I. Sistem Penetapan Kompensasi 22
- J. Pengertian Sanksi Hukum 23
- K. Kerangka Berpikir 25
- L. Hipotesis 27
- M. Variabel Penelitian 27
- N. Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja 28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian	31
B. Jenis dan Sumber Data	31
C. Teknik Pengumpulan Data	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Pengujian Validitas, Reliabilitas dan Normalitas.....	32
F. Analisa Data	33

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan	40
B. Struktur Organisasi Perusahaan	41
C. Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab	42
D. Aktivitas Perusahaan	45

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden	46
B. Analisis Disiplin Kerja	47
C. Analisis Pengawasan	53
D. Analisis Balas Jasa	60
E. Analisis Sanksi Hukum	65
F. Uji Reliabilitas dan Validitas	70
G. Uji Normalitas	73
H. Uji Asumsi Klasik	74
I. Hasil Perhitungan Regresi Berganda.....	77
J. Pengujian Hipotesis.....	78

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	84
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia persaingan yang kompetitif saat ini, terdapat sejumlah organisasi atau perusahaan yang mengalami kemunduran ataupun yang hampir gagal dalam mencapai tujuan. Salah satu yang menjadi penyebabnya adalah karena perusahaan kurang memperhatikan faktor manusia sebagai unsur terpenting penyelenggara dalam suatu 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 apabila ingin berhasil dalam mengemban misinya harus memperhatikan tenaga kerja.

Sumber daya manusia selain menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, tetapi sebaliknya faktor manusia pula yang sering menimbulkan kesulitan atau masalah. Hal ini disebabkan karena setiap manusia mempunyai tingkat kebutuhan, harapan dan latar belakang sosial yang berbeda. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah kedisiplinan karyawan.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja, sebab apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja ada kemungkinan terjadi kelalaian dalam melaksanakan tugasnya. Dengan adanya kedisiplinan karyawan akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan maupun 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.

PT. Melayu Riau yang beralamat di jalan Teratai No. 38 C Pekanbaru, adalah satu perusahaan yang bergerak dibidang antara lain:

1. Penyewaan alat berat
2. Pembangunan kantor/gedung
3. Pembuatan saluran air bersih atau air minum
4. Pembangunan jalan

Sebagai Perusahaan besar dan juga bergerak di bidang kontraktor PT. Melayu Riau tidak bisa mengabaikan kedisiplinan karyawan, karena sudah tentu kedisiplinan karyawan menentukan keberhasilan perusahaan dan kedisiplinan tenaga kerja akan memberikan nilai tambah tersendiri bagi perusahaan apalagi mengingat tantangan yang semakin berat dengan berdirinya perusahaan-perusahaan yang sejenis.

PT. Melayu Riau mempunyai karyawan yang terdiri atas karyawan kantor dan proyek. Oleh karena perusahaan ini adalah perusahaan kontraktor, maka sebagian besar aktivitas perusahaan ini dilakukan di proyek. Dalam penelitian ini penulis membatasi hanya pada karyawan proyek saja karena

karyawan proyek ini sangat mempunyai peranan yang penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Jumlah karyawan proyek sampai dengan tahun 2008 sebanyak 52 orang karyawan.

PT. Melayu Riau 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 pulang kerja, karyawan masih banyak yang belum mentaati peraturan tersebut. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel I.1: Tingkat Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan Proyek Pada PT. Melayu Riau

Tahun	Nama Proyek	Kyw Proyek	Alpha/Th		Lambat Masuk/Th		Cepat Pulang/Th		Jlh	
			Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
2004	Paket Kota Sorek Propinsi Riau	55	5	9.1	5	9.1	8	14.5	18	32.7
2005	Pekerjaan Pembuatan Jembatan	58	8	13.8	4	6.9	6	10.3	18	31
2006	Pekerjaan Pengadaan dan Pemasangan Saluran Keliling Hotel Ibis	60	8	13.3	4	6.7	8	13.3	20	33.3
2007	Proyek Peningkatan Jalan Yos Sudarso Pekanbaru	60	7	11.7	5	8.3	9	15	21	35
2008	Proyek Pembangunan Jalan Simp. Jalan Propinsi Kabupaten Rokan Hulu	52	8	15.3	6	11,5	8	15.3	22	42.3
Rata-rata (%)				13.9		9.3		15.1		38.3

Sumber: PT. Melayu Riau

Dari tabel I.1 di atas dapat dilihat bahwa untuk tahun 2004 rata-rata alpha karyawan proyek per tahunnya adalah sebesar 5 kali atau sebesar 9.1%, untuk keterlambatan masuk kerja rata-rata per tahunnya adalah sebesar 5 kali dengan persentase 9.1% sedangkan untuk cepat pulang dari jam kerja rata-rata 8 kali dengan persentase 14.5% sehingga total pelanggaran jam kerja karyawan proyek ini rata-ratanya sebesar 18 kali yaitu dengan persentase sebesar 32.7%.

Dalam tahun 2005 terjadi penurunan pelanggaran jam kerja dimana rata-rata alpha karyawan proyek menjadi 8 kali dengan persentase 13.8, keterlambatan masuk kerja rata-rata sebanyak 4 kali dengan persentase sebesar 6.9% dan untuk karyawan yang cepat pulang dari jam seharusnya rata-rata adalah sebanyak 6 kali yaitu sebesar 10.3% sehingga total pelanggaran jam kerja pada tahun 2005 rata-ratanya adalah sebesar 18 kali dengan persentase 31%.

Sedangkan pada tahun 2006 terjadi peningkatan pelanggaran jam kerja karyawan proyek sebesar 2.3% (33.3% - 31%). Dimana peningkatan terjadi yaitu pada jam pulang yang tidak sesuai dengan jam kerja yang seharusnya yaitu rata-rata sebesar 8 kali dengan persentase sebesar 13.3% dimana tahun sebelumnya rata-rata 6 kali dengan persentase 10.3%. Sampai dengan tahun 2008 terus terjadi pelanggaran jam kerja dimana pada tahun 2008 adalah nilai pelanggaran tertinggi. Dimana pada tahun 2008 total pelanggaran jam kerja karyawan rata-rata mencapai 22 kali dengan persentase sebesar 42.3%.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa tingkat pelanggaran disiplin kerja karyawan proyek berfluktuasi dan cenderung meningkat. Hal ini

mengindikasikan adanya penurunan tingkat kedisiplinan karyawan proyek PT. Melayu Riau Pekanbaru.

Untuk melihat tingkat pengawasan dari pimpinan serta sanksi hukum yang diterapkan pada PT. Melayu Riau dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel I.2: Tingkat Pengawasan dari Pimpinan dan Sanksi Hukum yang Diterapkan pada PT. Melayu Riau

Tahun	Pengawasan dari Pimpinan	Sanksi Hukum		
		Pelanggaran	Sanksi Hukum	Persentase
2004	10	7	6	85.7%
2005	8	7	5	71.4%
2006	6	9	6	66.7%
2007	6	10	7	70.0%
2008	4	12	6	58.3%

Sumber: PT. Melayu Riau

Dari tabel I.2 di atas dapat dilihat bahwa pimpinan dalam tahun 2004 hanya melakukan pengawasan disiplin kerja 10 kali dalam setahun. Dimana dari pengawasan tersebut terdapat 7 pelanggaran disiplin kerja dan hanya 6 pelanggaran yang diberi sanksi hukum. Tahun 2005, pimpinan melakukan pengawasan sebanyak 8 kali terhadap disiplin kerja. Dari pengawasan tersebut terdapat 7 kali pelanggaran dan yang diberi sanksi hukum hanya 5 pelanggaran saja.

Jika dilihat dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2008 pengawasan dari pimpinan terhadap disiplin kerja ini terus mengalami penurunan, hal ini juga diikuti oleh tingkat pelanggaran yang terus meningkat sementara sanksi hukum yang diberikan juga menurun. Tahun 2006 dan 2007 pengawasan disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan hanya dilakukan dalam 1 kali dalam 2 bulan sehingga dalam setahun pengawasan dari pimpinan hanya 6 kali. Tapi yang

paling menurun adalah pada tahun 2008 dimana pengawasan oleh pimpinan hanya dilakukan dalam 3 bulan sekali sehingga dalam setahun total pengawasan dari pimpinan ini hanya 4 kali saja. Sementara pelanggaran mencapai 12 pelanggaran dan yang diberi sanksi hukum hanya 6 pelanggaran saja.

Dari hasil penelitian sementara yang dilakukan penulis, pimpinan perusahaan cenderung tidak aktif mengawasi perilaku, sikap dan kemauan kerja karyawannya, hal tersebut terlihat dari pengawasan yang dilakukan pimpinan yang cenderung menurun setiap tahunnya (tabel I.2). Tabel I.2 di atas juga menggambarkan bahwa sanksi hukum belum diterapkan secara tegas dan konsisten oleh perusahaan. Mengenai balas jasa yang diberikan perusahaan juga kurang memadai, karena perusahaan memberikan upah minimum sebesar Rp. 65.000,- sementara upah minimum sudah mencapai Rp. 85.000,-. Tetapi sebaliknya karyawan untuk terus melakukan pelanggaran karena mereka merasa kurang diperhatikan.

Akibat kurang disiplinnya karyawan proyek pada PT. Melayu Riau juga berpengaruh pada realisasi penyelesaian proyek yang tidak tepat waktu. Apabila perusahaan tidak cepat dalam mengantisipasi hal ini akan berakibat buruk terhadap citra perusahaan. Perusahaan akan sulit untuk mendapatkan proyek karena penyelesaiannya tidak tepat waktu, sehingga akan mengurangi kepercayaan orang terhadap perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penulis akan membahas masalah ini lebih lanjut dengan menuangkannya

dalam bentuk skripsi yang berjudul: **"PENGARUH PENGAWASAN, BALAS JASA DAN SANKSI HUKUM TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PROYEK PADA PT. MELAYU RIAU PEKANBARU"**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut : **"Apakah pengawasan, balas jasa dan sanksi hukum berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan proyek pada PT. Melayu Riau Pekanbaru"?**.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini ialah:

- a. Untuk mengetahui apakah pengawasan, balas jasa dan sanksi hukum berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan proyek pada PT. Melayu Riau Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui kebijakan apa yang dilakukan perusahaan dalam melakukan pengawasan, balas jasa dan sanksi hukum terhadap disiplin kerja karyawan kerja karyawan proyek pada PT. Melayu Riau Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dalam penelitian adalah:

- a. Bagi penulis, untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh penulis selama perkuliahan dengan praktek di lapangan sehingga dapat menambah wawasan bagi penulis.

- b. Bagi perusahaan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan proyek pada PT. Melayu Riau dimasa akan datang.
- c. Dapat dimanfaatkan sebagai informasi tambahan bagi pihak peneliti berikutnya.

D. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan teori yang mendukung pembahasan penelitian ini seperti pengertian disiplin, pembinaan disiplin, tipe kegiatan disiplin, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: pengawasan, balas jasa, sanksi hukum serta dikemukakan pula hipotesa dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode penentuan sampel, teknik pengumpulan data, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab empat ini memuat tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan aktivitas atau kegiatan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diuraikan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada perusahaan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang diharapkan bermanfaat bagi perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Landasan Kajian Pustaka

Sebagai landasan dari kajian pustaka, penulis mengutip dari skripsi Harahap dengan judul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PROYEK PADA PT. TASYA PRIMA AGUNG PEKANBARU”. Harahap melakukan penelitian pada PT. Tasya Prima Agung Pekanbaru dimana perusahaan tersebut adalah salah satu perusahaan kontraktor yang ada di Pekanbaru.

Dari penelitian tersebut, Harahap menyimpulkan bahwa pengawasan melekat, balas jasa dan sanksi hukum secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan proyek pada PT. Tasya Prima Agung Pekanbaru.

Untuk tambahan dari kajian pustaka penulis juga mengutip dari skripsi Febrina dengan judul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PROYEK PADA PT. SYARITAMAYOLA PEKANBARU”. Dimana PT. Syaritamayola Pekanbaru juga merupakan salah satu perusahaan kontraktor yang ada di Pekanbaru.

Febrina menyimpulkan bahwa bahwa faktor sanksi hukum mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap disiplin kerja karyawan proyek, faktor yang kedua adalah balas jasa kepada karyawan. Dimana perusahaan harus lebih memperhatikan bonus-bonus atau tunjangan-tunjangan lain di luar gaji,

kemudian pada hari-hari besar seperti Hari Raya, hendaknya pimpinan dapat memberikan tunjangan yang lebih besar lagi agar karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga disiplin kerja dapat tercapai sedangkan faktor yang terakhir adalah pengawasan. Pimpinan harus dapat memperhatikan karyawan dan mendengar keluhan-keluhan agar pimpinan cepat tanggap terhadap masalah yang dihadapi.

B. 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 kerja serta cepat pulang karyawan. Jadi hal tersebut merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Peraturan yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh karyawan dimaksudkan agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Banyak yang memberikan anggapan pengertian disiplin adalah bila karyawan selalu datang serta pulang tepat waktunya. Pendapat tersebut hanyalah salah satu yang dituntut perusahaan. Untuk lebih jelasnya berikut ini akan diuraikan beberapa pengertian disiplin menurut para ahli.

Menurut **Martoyo (2000 : 141)** menjelaskan pengertian disiplin adalah: Disiplin berasal dari bahasa latin "*discipline*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Dari defenisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada

dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun non formal.

Sedangkan menurut **Admosudirjo (1999 : 28)**:

Kedisiplinan adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta apa yang menjadi ketentuan yang berdasarkan keinsyapan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan segala apa yang menjadi tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Oleh karena disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

C. Faktor Yang Menunjang Pembinaan Disiplin

Menurut **Martoyo (2000 : 152)** ada beberapa faktor yang dapat menunjang pembinaan disiplin yakni sebagai berikut:

1. Motivasi; berkenaan dengan dukungan dan semangat yang diberikan.
2. Pendidikan dan pelatihan; berkaitan dengan wawasan terhadap perusahaan.
3. Kepemimpinan; mengenai gaya memimpin bawahan.
4. Kesejahteraan; memperhatikan kesejahteraan karyawan.
5. Penegakkan disiplin lewat hukum; yaitu terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja.

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

Perusahaan dalam menegakkan disiplin tidak hanya cukup dengan ancaman-ancaman saja, tetapi juga perlu diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup. Tingkat kesejahteraan yang dimaksud adalah besarnya upah yang diterima oleh karyawan sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak. Dengan kelayakan hidup, mereka akan tenang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan dengan ketenangan tersebut diharapkan mereka akan lebih disiplin.

Perusahaan perlu mengambil tindakan yang tegas apabila ada karyawan yang melakukan indisipliner. Ketegasan tersebut dapat berupa ancaman dan sanksi hukuman yang bersifat peringatan. Ancaman hukuman akan efektif untuk jangka panjang bila ancaman hukuman tersebut disertai dengan peningkatan kesejahteraan bagi karyawan.

D. Tipe Pembinaan Disiplin

Menurut **Handoko (2000 : 209-211)** 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 dipaksa manajemen.

2. Disiplin korektif : adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan. 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 serius dilaksanakan.

Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepatasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepatasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur, di dalam organisasi perusahaan. Pada dasarnya peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan perundang-undangan dimata masyarakat.

Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, perusahaan perlu mengambil langkah serta tindakan yang dapat memotivasi karyawan antara lain

(Dartono, 1999 : 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 membedakan antara upah 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, dari mana 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 pekerja.
- e. Tempatkan pengawai pada posisi yang tepat
Perusahaan harus menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.
- f. Mengetahui tentang tata hukuman 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 hal 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.

E. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi diantaranya adalah (**Hasibuan, 2000 : 214**) :

1. Tujuan dan kemampuan; perusahaan harus mempunyai tujuan, visi dan misi yang jelas dan mempunyai kemampuan untuk merealisasikannya.
2. Teladan pimpinan; pemimpin harus dapat memberikan teladan yang baik kepada bawahannya.
3. Balas jasa; harus diperhatikan dengan baik, jangan di bawah standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
4. Keadilan; perusahaan harus dapat bersikap adil dan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

5. Waskat; seorang pemimpin harus dapat melakukan pengawasan yang baik terhadap karyawannya dan dapat berkomunikasi dengan baik.
6. Sanksi hukuman; terhadap pelanggaran yang terjadi harus diberikan teguran dan sanksi sehingga pelanggaran dapat diminimalisasikan.
7. Ketegasan; seorang pemimpin harus dapat bersikap tegas kepada bawahannya.
8. Hubungan Kemanusiaan; perusahaan juga harus dapat menjalin hubungan dengan baik dengan karyawannya baik hubungan kerja maupun hubungan sosial.

Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin (**Gondokusumo, 1999 : 145**) yaitu:

- a. Terlalu banyak ngobrol.
- b. Sikap terlalu santai atau masa bodoh.
- c. Malas dan sedapat mungkin menghindari penugasan.
- d. Suka sekali campur tangan dalam kerja orang lain tetapi kerja sendiri tidak beres.
- e. Tidak suka tugas yang sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat mengapa tidak dinaikkan.
- f. Kerja yang ditugaskan memang sedikit tetapi berlagak seperti sangat sibuk dan suka sekali memerintah orang lain.
- g. Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dan berusaha menyelimuti hal tersebut karena malu (terjadi diantaranya karyawan lama dan karyawan baru).
- h. Sangat peka, tidak mampu membalas cemooh karyawan sekerja, rasa kurang percaya diri, memandang semuanya bersalah kecuali diri sendiri.
- i. Syarat kerja dirasakan terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-bentar terlambat masuk atau sakit.
- j. Suka mengadu pada pihak atasan, merasa hebat sekali pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama kawan sekerja sehingga membangkitkan diantaranya mereka rasa benci tetapi juga takut.

Pengalaman menunjukkan bahwa praktek-praktek tertentu adalah sangat penting bagi kebanyakan tindakan indiscipliner yang efektif tetapi efektivitas tergantung dari keadaan-keadaan individu karyawan. Praktek-

praktek untuk disiplin yang efektif (Moekkijat, 2001 : 359) adalah sebagai berikut:

1. Doronglah setiap pelanggar untuk memperbaiki kesalahannya.
2. Tunjukkan kepada setiap anggota kelompok akan bagiannya dan kepentingannya terhadap usaha-usaha kelompok.
3. Pergunakanlah keseragaman disiplin.
4. Pergunakan bagan disiplin.
5. Simpanlah catatan-catatan tertulis tentang tindakan-tindakan disiplin yang cukup.
6. Apabila ada serikat (serikat buruh) mintalah bantuan dalam mengadakan disiplin.

F. Pengertian Pengawasan

Secara umum pengawasan dan pengendalian dapat diartikan sebagai usaha untuk mencegah kemungkinan-kemungkinan penyimpangan dari rencana instruksi sarana dan lain sebagainya yang telah ditetapkan. Seandainya penyimpangan tetap terjadi akan tetap dapat dihindari. Di dalam penyelesaian pekerjaan suatu proyek salah satu faktor yang akan memegang peranan yang cukup penting di dalam menentukan efektifnya penyelesaian suatu proyek adalah pengendalian atau pengawasan yang dibutuhkan.

Dalam hal pengendalian atau pengawasan apabila tidak dilakukan dengan baik selain akan berakibat langsung terhadap penyelesaian pekerjaan juga akan berpengaruh pada tingkat keuntungan yang dapat dicapai perusahaan seperti terjadinya pemborosan pada pemakaian bahan yang tentunya sangat merugikan perusahaan karena akan dapat mengakibatkan keterlambatan proyek. Jadi, pengendalian atau pengawasan berhubungan dengan kegiatan pengaturan agar dapat menjamin kelancaran proses kegiatan secara efisien dan efektif.

Martoyo (2000 : 155) menjelaskan pengertian pengawasan sebagai berikut:

Pengawasan adalah tindakan yang nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan organisasi karena dengan pengawasan ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku dan moral, sikap dan kemauan kerja karyawannya.

Pengawasan efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan, karena karyawan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

Jika banyak pekerjaan yang ditunda atau terhenti sebagai akibat kurangnya pengawasan dari pimpinan hal ini akan dianggap sebagai kelalaian manajemen oleh mereka yang bekerja dilapangan sehingga menimbulkan kontradiksi diantara anggota tim dan antara semua anggota peserta proyek.

G. Pengertian Balas Jasa

Balas Jasa sering juga disebut dengan kompensasi atau upah yang merupakan hal penting bagi pekerja dan perusahaan yang dapat menimbulkan atau memberikan kepuasan bagi pekerja sehingga akan memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan juga akan meningkatkan kedisiplinan.

Tulus (2001 : 141) mengemukakan bahwa:

Balas jasa adalah penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Syaiful (1999 : 64) memberikan pendapatnya bahwa:

Kompensasi adalah imbalan yang diterima seseorang di dalam hubungan kerja yang dapat berupa uang atau barang, melalui suatu perjanjian kerja.

Dan menurut **Hasibuan (2000 : 143)** mengatakan kompensasi adalah:

Kompensasi adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain.

Menurut **Handoko (2000 : 155)** adalah:

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja yang mereka lakukan.

Tulus (2001 : 141) mengatakan bahwa:

Kompensasi adalah merupakan penghargaan langsung maupun tidak langsung, finansial atau non finansial yang adil terhadap karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut **Dessler (2001 : 349)** :

Mengemukakan kompensasi pegawai adalah semua penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaian mereka.

Pengertian kompensasi lebih luas dari pada 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.

Upah dan gaji sendiri kedua-duanya mempunyai pengertian yang berbeda, walaupun keduanya sama-sama diberikan ke dalam bentuk uang. Istilah upah barangkali merupakan istilah yang luas digunakan dibandingkan dengan istilah-istilah lainnya yang digunakan untuk kompensasi. Dalam beberapa kebiasaan upah adakalanya dimasukkan berupa balas jasa yang sangat luas.

Perbedaan antara upah dan gaji antara lain (**Simamora, 1999 : 544**) :

1. Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan (pekerja-pekerja kerah biru).
2. Gaji adalah pembayaran yang diterima oleh karyawan-karyawan manajemen, staf professional klarikal (pekerja-pekerja kerah putih), untuk suatu masa tertentu dan bukan berdasarkan jam kerja atau *output* (keluaran) yang dihasilkan.

Bila kompensasi tersebut dibayarkan secara benar para karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan sebab besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri.

Oleh karena itu, fungsi pemberian kompensasi merupakan tugas yang sangat sulit bagi manajemen. Karena fungsi ini juga berhubungan dengan penghargaan yang diberikan secara layak dan adil, terhadap para karyawan

sesuai dengan kontralisasi mereka atas jasa yang diberikan untuk menunjukkan aktivitas perusahaan.

Dengan demikian jelas bahwa kompensasi dapat membawa perilaku seseorang, ini juga dapat memberikan dampak bagi prestasi kerja yang akan ia berikan kepada perusahaan. Sebab jika seseorang karyawan merasa kebutuhannya telah dapat terpenuhi dengan penghasilannya maka ia akan berusaha untuk dapat meningkatkan prestasinya sebagai kewajibannya kepada perusahaan.

H. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan mempunyai tujuan-tujuan tertentu yang akan memotivasi serta memberikan tolak ukur bagi perusahaan. **Simamora (1999 :423)**, yaitu:

1. Memotivasi karyawan agar semangat dan bergairah untuk bekerja dengan baik.
2. Mengikat karyawan.
3. Menahan karyawan yang berpotensi.
4. Mengurangi perputaran karyawan.
5. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
6. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan.

Sedangkan menurut **Flippo (2001 : 28)**, adapun tujuan memberikan kompensasi adalah untuk melakukan tiga hal yakni:

1. Untuk menarik karyawan yang cakap ke dalam perusahaan.
2. Untuk memotivasi karyawan dalam mencapai prestasi yang unggul.
3. Untuk menciptakan masa dinas atau kerja yang panjang.

Syarat yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam menetapkan kompensasi (Nitisemito, 2001 : 137) adalah:

1. Kompensasi harus dapat memenuhi kebutuhan minimal.
2. Kompensasi harus dapat mengikat.
3. Kompensasi harus dapat menimbulkan semangat dan gairah kerja.
4. Kompensasi harus adil.
5. Kompensasi tidak boleh bersifat statis.
6. Komposisi dari kompensasi yang diberikan harus diperhatikan.

Jika menilik syarat-syarat yang telah diuraikan di atas, diperoleh kesimpulan bahwa berapa pentingnya pihak perusahaan untuk mempertahankan arti penting dari kompensasi tersebut bagi karyawan.

Sebelum menetapkan kompensasi bagi karyawan, perlu diperhatikan program kompensasi yang baik (Dale, 1999 : 76), yaitu antara lain:

- a. Bersaing, tingkat gaji dan manfaat harus cukup tinggi agar menarik orang yang kompeten.
- b. Rasional, gaji pegawai individual harus sebanding dengan performa yang diukur dari pekerjaan dan dapat dibandingkan dengan gaji diperusahaan lain untuk pekerja serupa.
- c. Berlandaskan performa, supaya efektif program kompensasi harus dapat membandingkan dan memberi penghargaan bagi performa yang meningkat.

Program kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat. Dan supaya tujuan ini dapat dicapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak yang hendaknya program kompensasi didasarkan pada prinsip adil dan wajar, Undang-undang Perburuhan serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

I. Sistem Penetapan Kompensasi

Namun demikian, ada beberapa sistem yang biasa sebagai dasar penetapan kompensasi (As'ad, 1999 : 56), yaitu:

1. Sistem upah menurut lamanya produksi.
Sistem upah seperti ini biasanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berusaha untuk mengupgradekan diri berproduksi.
2. Sistem upah menurut lamanya bekerja.
Sistem upah ini biasanya seperti: upah berdasarkan jumlah jam, harian, upah mingguan dan upah bulanan.
3. Sistem upah menurut senioritas
Sistem upah ini umumnya berdasarkan lamanya karyawan bekerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi (As'ad, 1999 : 51) adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan.
4. Produktivitas kerja karyawan.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Kepresnya.
6. Biaya hidup.
7. Posisi jabatan karyawan.
8. Pendidikan dan pengalaman kerja.
9. Kondisi perekonomian.
10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan (Hasibuan, 2000 : 193) adalah yaitu:

1. Sistem waktu
Dalam sistem waktu besarnya kompensasi (gaji/upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti jam, minggu dan bulan. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit iukur perunitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besarnya kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.
2. Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, 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 ditetapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik.

3. Sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem ini penetapan besarnya kompensasi memang cukup rumit, dilihat dari lamanya mengerjakannya serta banyaknya alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

J. Pengertian Sanksi Hukum

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

Perusahaan jangan sampai membiarkan 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 akan menganggap ancaman itu hanyalah omong kosong belaka. Artinya mereka akan berani melanggar lagi, karena tidak ada tindakan yang tegas. Keadaan ini semakin parah apabila pelanggaran tersebut diketahui oleh teman-temannya dan mereka semua mengetahui bahwa pimpinan tahu pelanggaran itu tetapi membiarkannya.

Keadaan ini seakan-akan merupakan pengumuman dari pimpinan, bahwa peraturan yang merupakan ancaman hukuman untuk suatu pelanggaran telah dicabut. Bila demikian mungkin yang melakukan pelanggaran bukan satu orang saja melainkan semakin banyak dan hal ini tidak boleh dibiarkan oleh perusahaan begitu saja karena akan mengganggu kegiatan operasi perusahaan.

Syaiful (1999 : 212) menjelaskan bahwa:

Sanksi hukum dalam disiplin kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai atau karyawan yang jelas-jelas melanggar peraturan disiplin.

Dalam peraturan pemerintah No. 11 tahun 1952 disebut beberapa jenis hukuman disiplin yaitu:

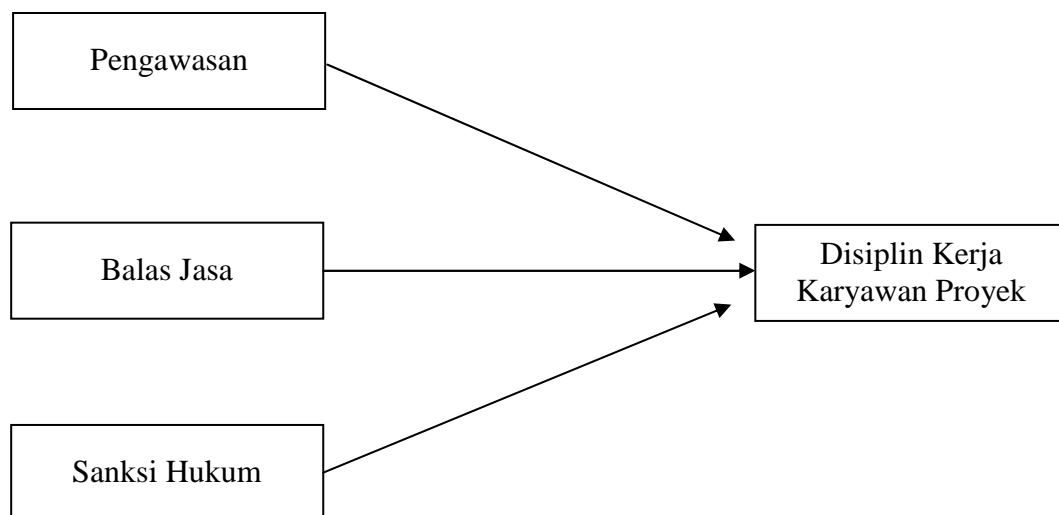
- a. Teguran tertulis.
- b. Pernyataan tidak puas.
- c. Dipindahkan ketempat lain.
- d. Menunda kenaikan gaji selama maksimal 1 tahun.
- e. Menurunkan gaji setingkat maksimal 1 tahun.
- f. Menurunkan jabatan setingkat maksimal 1 tahun.
- g. Dibebaskan dari pekerjaan.
- h. Dibebaskan dari jabatan yang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

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.

K. Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar II.1 : Kerangka Berpikir



Keterangan:

→ = Mempunyai pengaruh

Menurut **Hasibuan (2000 : 214)** faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi diantaranya adalah:

1. Tujuan dan kemampuan perusahaan

Dimana perusahaan harus mempunyai tujuan, visi dan misi yang jelas dan mempunyai kemampuan untuk merealisasikannya.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan harus dapat memberikan teladan yang baik kepada bawahannya.

3. Balas jasa

Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan harus diperhatikan dengan baik, jangan di bawah standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

4. Keadilan

Perusahaan harus dapat bersikap adil dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

5. Waskat

Seorang pemimpin harus dapat melakukan pengawasan yang baik terhadap karyawannya dan dapat berkomunikasi dengan baik.

6. Sanksi hukuman

Terhadap pelanggaran yang terjadi harus diberikan teguran dan sanksi hukum sehingga pelanggaran dapat diminimalisasikan.

7. Ketegasan

Seorang pemimpin harus dapat bersikap tegas kepada bawahannya.

8. Hubungan Kemanusiaan

Perusahaan juga harus dapat menjalin hubungan dengan baik dengan karyawannya baik hubungan kerja maupun hubungan sosial.

Disini, penulis hanya mengambil 3 faktor saja yang paling dominan, dimana ketiga variabel ini menurut penulis sudah dapat mewakili faktor-faktor lainnya dalam menilai tingkat kedisiplinan karyawan.

L. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengerahkan penyelidikan selanjutnya (Umar, 2005 : 104).

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang dihadapi, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai kesimpulan sementara yaitu:

Diduga pengawasan, balas jasa dan sanksi hukum berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan proyek pada PT. Melayu Riau Pekanbaru.

M. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel-variabel yang akan diteliti dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat/tergantung (*dependent variable*).

Variabel bebas (X) adalah:

1. Pengawasan (X_1)
2. Balas jasa (X_2)
3. Sanksi hukum (X_3)

Variabel terikat (Y) adalah disiplin kerja.

N. Pandangan Islam Tentang Disiplin Kerja

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dengan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani). Untuk mencapai tujuan tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.

Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan "Ibadah" bukti pengabdian dan rasa syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan illahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki kerja yang terbaik. Sebagaimana firman Allah dalam surat An-nisa ayat 103.

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ فَإِذَا
أَطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْفُوتًا



Artinya : Apabila kamu telah menyelesaikan waktu sholat (mu), ingatlah Allah diwaktu berdiri, diwaktu duduk dan diwaktu berbaring. Kemudian apabila kamu merasa aman dirikanlah sholat itu (sebagaiman biasa). Sesungguhnya sholat itu adalah kewajiban yang ditentukan waktu atas orang-orang yang beriman. (Q.S. 103 An-nisa).

Walaupun demikian, tidaklah semua aktivitas dapat dikategorikan sebagai bentuk pekerjaan karena didalam makna pekerjaan terkandung dua aspek yang harus dipenuhinya secara nalar, yaitu sebagai berikut :

1. Aktivitas dilakukannya karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga sehingga tumbuh rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas, bekerja bukan sekedar mencari nominal uang, tetapi ingin mengatualisasikan yang secara optimal dan memiliki nilai yang sangat luhur. Baginya bekerja itu adalah ibadah, sebuah upaya menunjukkan performance hidupnya dihadapan illahi, bekerja seoptimal mungkin semata-mata karena ada panggilan untuk memperoleh ridha Allah. Karena itu, sangat mustahil seseorang muslim yang mengaku dirinya sebagai wakil Allah mengabaikan makna keterpanggilannya untuk bekerja dengan sempurna.
2. Apa yang dia dilakukan tersebut karena terkandung didalamnya sesuatu gairah, semangat untuk mengerahkan seluruh potensi yang dimilikinya sehingga apa yang dilakukannya memiliki alasan-alasan untuk mencapai arah dengan tujuan yang luhur. Yang secara dinamis memberikan makna sebagaimana misi dirinya yang harus menjadi rahmat bagi alam semesta.

Disisi lain, makna "bekerja" bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir, zikir untuk mengatualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan diri sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairu ummah). Tampaklah dengan sangat transparan bekerja memberikan makna "keberadaan dirinya dihadapan illahi", dia bekerja secara optimal dan bebas dari segala belenggu atau tirani dengan cara tidak

mau terikat atau bertuhankan dalam sesuatu apapun. Dalam pengertian ini, seorang muslim menjadi seorang yang kreatif. Al-Quran dengan tandas dan menjelaskan kiranya tidak perlu meminta tafsir berlebihan bahwa setiap pribadi muslim wajib bekerja dan wajib berupaya meraih prestasi yang terbaik dalam lapangan kehidupannya. Sebagaimana firman Allah dalam surat Az-zumar ayat 39.

قُلْ يَنْقُومِ أَعْمَالُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya : Katakanlah hai kaumku, bekerjalah engkau menurut kemampuan masing-masing sesungguhnya akan bekerja (pula), kelak engkau akan mengetahui hasil amalmu. (Q.S Az-zumar 39).

Membudidayakan kebiasaan hidup bekerja keras dan menghasilkan kualitas akan menjadi salah satu ciri utama setiap pribadinya muslim yang mejadikannya sebagai citra dirinya dan menamburkan semangat yang terus memberikan ilham dalam menapaki perjalanan hidup. Mereka memiliki keterpanggilan bahwa dirinya terlahir untuk mengukir sejarah dengan tapak-tapak prestatif.

Dari rumusan ini. Tampak bahwa disiplin kerja muslim ini dapat didefinisikan sebagai setiap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaan, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.

Apabila setiap pribadi muslim memahami, menghayati, dan kemudian mau mengaktualisasikannya dalam kehidupannya, akan tampak pengaruh serta dampaknya kepada lingkungannya, yang kemudian mendorong dirinya untuk tujuan kedalam samudra dunia dengan kehangatan iman yang maha dahsyat. Mereka yang disiplin kerja memiliki semacam semangat untuk memberikan pengaruh positif kepada lingkungannya. Sebagaimana firman Allah dalam surat Al 'Ashr ayat 1-3.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾
إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ
﴿٣﴾

Artinya : Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. (Q.S Al 'Ashr ayat 1-3).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian adalah PT. Melayu Riau yang beralamat di jalan Teratai No. 38 C Pekanbaru.

B. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang diambil dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan pihak perusahaan (bagian personalia yang diberikan wewenang) dan para karyawan dalam bentuk responden mengenai kegiatan yang ada di dalam perusahaan yang berbentuk daftar pertanyaan.

2. Data Sekunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan, misalnya: data mengenai tingkat kedisiplinan karyawan, data jumlah karyawan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, aktivitas atau kegiatan perusahaan dan yang lain pada umumnya berbentuk laporan dalam bentuk tabel.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah terdiri dari metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Yaitu secara langsung mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan maupun karyawan perusahaan.

b. Pertanyaan

Yaitu memperoleh data dengan cara menyerahkan seperangkat daftar isian dan jawaban penulis peroleh setelah responden tersebut mengembalikan daftar isian.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan proyek pada PT. Melayu Riau, dan untuk pengambilan sampel penulis menggunakan metode sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel, yaitu sebanyak 52 orang karyawan proyek pada tahun 2008.

E. Pengujian Reliabilitas, Validitas dan Normalitas

1. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 (Ghozali, 2006 : 42).

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui valid tidaknya suatu instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dengan ketentuan:

Jika r hitung positif dan $> r$ tabel maka butir tersebut valid.

Jika r hitung negatif atau $< r$ tabel maka butir tersebut tidak valid (**Ghozali, 2006 : 45**).

3. Uji Normalitas

Distribusi normal merupakan distribusi teoritis dari variabel random yang kontinyu. Alat diagnostik yang digunakan untuk memeriksa data yang dimiliki distribusi normal adalah plot peluang normal (*normal probability plot*). Normal probability plot ini digunakan dengan membandingkan nilai observasi dengan nilai yang diharapkan dari distribusi normal. Jika plotting data terletak pada garis diagonal atau mendekati berarti data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, bila plotting data menjauhi garis diagonal berarti data tersebut tidak terdistribusi normal.

F. Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Dalam melakukan analisa data terhadap data yang dikumpulkan, penulis menggunakan metode regresi linier berganda yaitu suatu metode

statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel tergantung (*dependent variable*) dengan dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*).

Hubungan antara variabel tergantung (disiplin kerja) dengan variabel bebas (pengawasan, balas jasa dan sanksi hukum). Dapat ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : Variabel tergantung (disiplin kerja)

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1 : Pengawasan

X_2 : Balas jasa

X_3 : Sanksi hukum

e : Kesalahan pengganggu

Di dalam pengukuran terhadap masing-masing variabel, penulis membuat suatu daftar pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh responden dan diberi skor, sehingga nantinya data tersebut akan menjadi data yang bersifat kuantitatif.

Setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban, maka untuk itu penulis menetapkan bobot bagi masing-masing alternatif jawaban yang dipilih sebagai berikut:

1. Untuk alternatif jawaban (a) sangat setuju diberi skor 5
2. Untuk alternatif jawaban (b) setuju diberi skor 4
3. Untuk alternatif jawaban (c) ragu-ragu diberi skor 3
4. Untuk alternatif jawaban (d) tidak setuju diberi skor 2
5. Untuk alternatif jawaban (e) sangat tidak setuju diberi skor 1

Untuk membantu dalam pengolahan data tersebut digunakan paket program komputer yaitu program SPSS (*Statistic for Product Service Solution*).

Sedangkan alat uji yang digunakan untuk menguji persamaan regresi yang telah didapat beserta koefisien determinasi dan standar errornya dan untuk melihat pengaruh dari variabel-variabel bebas (*independent*) tersebut terhadap variabel tidak bebas (*dependent*) di dalam penelitian ini adalah:

1. Uji regresi simultan (serentak)

Untuk menguji hipotesis pertama digunakan pengujian statistik berikut:

- a. Membandingkan F rasio dengan F tabel, yaitu apabila F rasio lebih besar daripada F tabel ($F \text{ rasio} > F \text{ tabel}$) berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh sangat nyata terhadap variabel tidak bebas, tetapi apabila F rasio lebih kecil dari F tabel ($F \text{ rasio} < F \text{ tabel}$) berarti variabel bebas tidak berpengaruh secara nyata terhadap variabel tidak bebas.
- b. Besarnya koefisien determinasi (R^2) terhadap variabel bebas. Syarat koefisien determinasi (R^2) dikatakan kuat atau lemah yaitu apabila (R^2) mendekati angka 1, maka berarti variabel bebas dianggap kuat

mempunyai pengaruh secara serentak (bersama-sama) dan apabila R^2 mendekati nol maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak adalah lemah.

2. Uji regresi secara parsial

Untuk pengujian yang kedua guna membuktikan kebenaran dari hipotesis tersebut digunakan pengujian regresi secara parsial untuk mengetahui apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Untuk pengujian ini digunakan uji t (t test) yaitu membandingkan t rasio dengan t tabel, apabila t rasio lebih besar daripada t tabel ($t \text{ rasio} > t \text{ tabel}$), berarti bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel tidak bebas. Begitu juga sebaliknya, yaitu t rasio lebih kecil dari t tabel ($t \text{ rasio} < t \text{ tabel}$), berarti bahwa variabel bebas tidak mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel tidak bebas. Dalam hal ini tabel menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5%. Kriteria derajat hubungan koefisien korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel III.1 Pedoman Tingkat Korelasi

Nilai Koefisien	Interprestasi
0.00 – 0.20	hubungan sangat lemah
0.21 – 0.40	hubungan lemah
0.41 – 0.60	hubungan sedang
0.61 – 0.80	hubungan kuat
0.81 – 1.00	hubungan sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2003 : 183

G. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala autokorelasi, multikonearitas dan gejala heterokedasitas, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

1. Uji Multikonearitas

Adalah data menguji asumsi yang dinyatakan bahwa tidak terdapat gejala korelasi yang kuat antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Metode yang digunakan adalah untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulasinya sebagai berikut:

$$\text{VIF} = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

Bila $\text{VIF} >$ maka dianggap ada multikolinearitas

Bila $\text{VIF} <$ maka dianggap tidak ada multikolinearitas

2. Uji Autokorelasi

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu (*error*) pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1. jika ada, berarti terdapat autokorelasi dan model

regresi dikatakan baik bila terbatas dari autokorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dengan mendeteksi Durbin – Watson dimana:

- Jika angka D-W di bawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif.
- Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi.
- Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3. Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual, dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual tetapnya, maka tidak ada heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada grafik Scatterplot. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heterokedastisitas dan jika titik-titiknya menyebar maka tidak terdapat heterokedastisitas.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Melayu Riau Pekanbaru didirikan berdasarkan akte pendirian notaris Yulfita Rahim, SH No. 37 tanggal 30 Juli 2001 yang kemudian diadakan akte perubahan dengan No. 15 tanggal 16 Januari 2006 oleh notaris Sri Hartika, SH. Modal dasar pendirian perusahaan sebesar Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah), terdiri atas 500 (lima ratus) lembar saham dengan nilai nominal masing-masingnya Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah). Semua saham perusahaan disetor sepenuhnya oleh pemilik perusahaan. di bawah ini:

1. Hendico, jumlah saham sebanyak 250 lembar, nilai nominal Rp. 250.000.000,-
2. Surya Evi, jumlah saham sebanyak 250 lembar, nilai nominal Rp. 250.000.000,-.

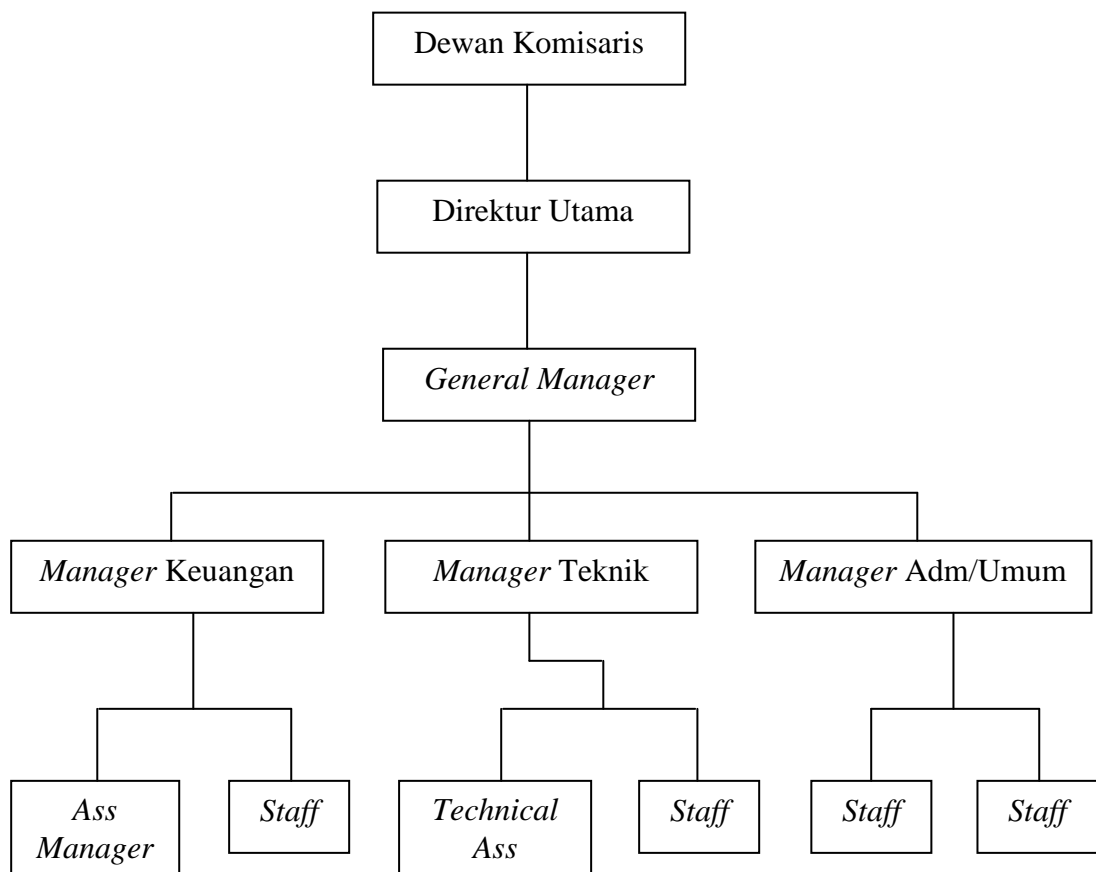
Perusahaan ini dimulai sejak hari dan tanggal penandatanganan akte notaris, dan untuk jangka waktu yang tidak ditentukan lamanya. Besarnya modal perusahaan ini setiap waktu bisa terjadi perubahan-perubahan. Sesuai dengan akte pendiriannya perusahaan ini bergerak pada bidang usaha kontraktor, perdagangan umum, general supplier dan leveransir.

B. Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun struktur organisasi PT. Melayu Riau Pekanbaru sebagaimana yang terlihat pada Gambar IV.1. Mengenai tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian tersebut dapat kita lihat pada uraian di bawah ini.

Gambar IV.1: Struktur Organisasi Perusahaan

STRUKTUR ORGANISASI PT. MELAYU RIAU



Sumber: PT. Melayu Riau

C. Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab

Tugas dari masing-masing bagian yang tergambar dalam struktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Dewan Komisaris

Memiliki wewenang tertinggi dalam perusahaan yang juga merupakan wakil para pemegang saham. Dari struktur organisasi terlihat bahwa Direktur Utama dan Dewan Komisaris memiliki hubungan lini yang menyatakan bahwa Direktur Utama bertanggung jawab penuh kepada Dewan Komisaris. Dewan komisaris mempunyai tugas mengatur dan mengawasi kegiatan perusahaan secara menyeluruh. Untuk mempermudah pelaksanaan pekerjaan tersebut, menunjuk seorang Direktur Utama.

2. Direktur Utama

Direktur utama mempunyai tanggung jawab terhadap segala kegiatan perusahaan, sebagai berikut:

- a. Mempertanggungjawabkan hasil usaha dan kegiatan perusahaan pada rapat umum pemegang saham.
- b. Memutuskan arah dan kebijaksanaan perusahaan atas dasar yang telah digariskan sebelumnya.
- c. Mengawasi jalannya operasi perusahaan setiap saat, keuangan dan perkembangan atas usaha yang mereka jalankan.
- d. Memiliki wewenang untuk mengangkat atau memberhentikan bawahan.
- e. Mewakili perusahaan baik secara intern maupun ekstern.

3. *General Manager*

General manager perusahaan dalam hal ini merupakan pengawas pelaksana dari rencana kerja perusahaan sesuai dengan arah garis kebijaksanaan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tugas-tugas dari *General manager* tersebut, sebagai berikut:

- a. Menyusun program rencana kerja serta mengkoordinasikannya dengan seluruh bagian-bagian yang terkait lainnya, melaporkan hasil dari kegiatan tersebut secara periodik kepada Direktur Utama.
- b. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan kerja dilapangan, serta mengevaluasi prestasi kerja tersebut atas investasi yang sudah dilakukan oleh perusahaan.
- c. Memberi masukan, pertimbangan dan saran-saran dalam menetapkan arah garis kebijaksanaan perusahaan untuk kemajuan perusahaan tersebut.

1) Manager Keuangan

Tugas-tugas dari Manager Keuangan sebagai berikut:

- a) Bertanggung jawab atas semua pemakaian, pelaporan data keuangan yang ada di perusahaan.
- b) Bertanggung jawab terhadap penyusunan laporan-laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan.
- c) Mempunyai tanggung jawab terhadap pengeluaran atas biaya-biaya proyek dengan membuat suatu anggaran.

d) Menangani hal-hal yang berhubungan dengan masalah perpajakan, asuransi dan kegiatan lainnya yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan.

2). *Manager Teknik*

Manager teknik dalam hal ini di bantu oleh pengawas lapangan beserta asisten pelaksana lapangan yang bertugas melaksanakan, mengawasi setiap proyek atau pekerjaan atas dasar kontrak yang disetujui dari kedua belah pihak. Mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan pekerjaan dari proyek tersebut serta pengawasan yang dijalankan untuk dapat terlaksananya pekerjaan tersebut dengan baik.

3). *Manager Administrasi dan Umum*

Dengan bantuan bawahan pelaksana, bertanggung jawab terhadap semua hal yang berkaitan dengan administrasi perusahaan secara menyeluruh, seperti halnya dalam penyelenggaraan surat menyurat baik sifatnya terhadap intern maupun ekstern dari perusahaan. Hal-hal mana yang berhubungan dengan sebaliknya terhadap surat-surat yang masuk, urusan umum dan transportasi lainnya.

D. Aktivitas Perusahaan

Dalam memilih kegiatan jenis usaha perusahaan yang akan dijalankan, suatu perusahaan haruslah mempertimbangkan secara baik agar dapat memperoleh manfaat ekonomik yang layak maka bidang usaha yang dipilih haruslah benar-benar memiliki peluang yang bisa dikembangkan dan tentunya akan memberi keuntungan terhadap perusahaan itu sendiri. Sebagaimana yang tercantum dalam akte pendirian perusahaan, PT. Melayu Riau memiliki kegiatan perusahaan sebagai berikut:

1. Kontraktor pabrik, jalan, jembatan, gedung-gedung perkantoran.
2. Pembangunan dan jasa-jasa perbaikan, pemeliharaan pelabuhan.
3. Pemasangan dan instalasi *pipeline*.
4. Instalasi air, listrik dan telekomunikasi.
5. Fasilitas-fasilitas pengairan atau irigasi serta pengembangan lahan persawahan.
6. Menjalankan usaha perdagangan umum, lokal, ekspor-import dan antar pulau atas barang-barang yang diizinkan.
7. Menjalankan usaha leveransir dan *supply* atas barang-barang yang diizinkan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada umumnya setiap karyawan ingin bekerja dengan baik terutama dalam mematuhi peraturan dan disiplin yang ditetapkan dalam perusahaan. Keinginan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, antara lain: pengawasan, balas jasa dan sanksi hukum.

Sehubungan dengan itu, pada bab V ini penulis akan mengemukakan hasil penelitian dan pembahasan. Dalam menentukan responden pada karyawan PT. Melayu Riau Pekanbaru, penulis menggunakan metode sensus yaitu yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan proyek PT. Melayu Riau Pekanbaru dan untuk penelitian ini penulis menggunakan sampel sebanyak 52 orang atau sebanyak populasi yang ada pada PT. Melayu Riau Pekanbaru.

A. Identitas Responden

Sebelum penulis menguraikan terlebih dahulu akan dikemukakan identitas responden. Adapun identitas responden yang dimaksud adalah sebagai berikut.

Tabel V.1: Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-laki	52 orang	100 %
2	Perempuan	-	-
Jumlah		52 Orang	100 %

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden atau karyawan proyek pada umumnya berjenis kelamin laki-laki berjumlah 52 orang (100 %).

B. Analisis Disiplin kerja

Kedisiplinan kerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang berdisiplin kerja tinggi akan mudah meninggalkan pekerjaan selama jam kerja berlangsung, serta tidak akan mudah melanggar peraturan yang ada.

Disiplin mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja mereka. Pimpinan hanya memberikan peraturan yang nantinya karyawan harus mematuhi tanpa adanya paksaan dari pihak perusahaan. Bila karyawan merasa takut maka pekerjaan yang akan dilimpahkan akan tidak berhasil dilaksanakan dengan baik, sehingga karyawan tersebut tidak akan berkembang potensinya dan tidak akan meningkat prestasi kerja mereka.

Pentingnya arti disiplin kerja bagi karyawan proyek pada PT. Melayu Riau Pekanbaru. Maka buatlah absensi karyawan agar dapat terlihat jelas karyawan yang melanggar peraturan tentang peraturan disiplin kerja. Disiplin waktu sangat berperan sekali dalam rangka mewujudkan tingkat kedisiplinan karyawan proyek pada PT. Melayu Riau Pekanbaru. Untuk dapat menjalankan tugas secara optimal haruslah mentaati ketentuan terhadap jam kerja. PT. Melayu Riau 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 pulang kerja, karyawan masih banyak yang belum mentaati peraturan tersebut. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel V.2: Tingkat Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan Proyek Pada PT. Melayu Riau

Tahun	Kyw Proyek	Alpha/Th		Lambat Masuk/Th		Cepat Pulang/Th		Jlh	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
2004	55	5	9.1	5	9.1	8	14.5	18	32.7
2005	58	8	13.8	4	6.9	6	10.3	18	31
2006	60	8	13.3	4	6.7	8	13.3	20	33.3
2007	60	7	11.7	5	8.3	9	15	21	35
2008	52	8	15.3	6	11,5	8	15.3	22	42.3
Rata-rata %			13.9		9.3		15.1		38.3

Sumber: PT. Melayu Riau

Dari tabel V.2 di atas dapat dilihat bahwa tahun 2004 rata-rata alpha karyawan adalah sebesar 5 kali atau sebesar 9.1%, untuk keterlambatan masuk kerja rata-rata sebesar 5 kali dengan persentase 9.1% sedangkan untuk cepat pulang rata-rata 8 kali dengan persentase 14.5% sehingga total pelanggaran jam kerja rata-ratanya sebesar 18 kali yaitu dengan persentase sebesar 32.7%.

Tahun 2005 pelanggaran jam kerja dimana rata-rata alpha karyawan proyek menjadi 8 kali dengan persentase 13.8, keterlambatan masuk kerja rata-rata sebanyak 4 kali dengan persentase sebesar 6.9% dan untuk karyawan yang cepat pulang dari jam seharusnya rata-rata adalah sebanyak 6 kali yaitu sebesar 10.3% sehingga total pelanggaran jam kerja pada tahun 2005 rata-ratanya adalah sebesar 18 kali dengan persentase 31%. Sedangkan pada tahun 2006 pelanggaran jam kerja karyawan proyek rata-rata alpha 8 kali atau sebesar 13.3%. untuk keterlambatan masuk kerja rata-rata 4 kali atau sebesar 6.7%. sedangkan untuk cepat pulang rata-rata 8 kali atau sebesar 13.3%. sehingga total pelanggaran jam kerja karyawan proyek ini rata-ratanya sebesar 20 kali

yaitu dengan persentase sebesar 33.3%. Pada tahun 2007 pelanggaran jam kerja karyawan proyek rata-rata alpha 7 kali atau sebesar 11.7%. untuk keterlambatan masuk kerja rata-rata 5 kali atau sebesar 8.3%. sedangkan untuk cepat pulang rata-rata 9 kali atau sebesar 15%. sehingga total pelanggaran jam kerja karyawan proyek ini rata-ratanya sebesar 21 kali yaitu dengan persentase sebesar 35%. Pada tahun 2008 pelanggaran jam kerja karyawan proyek rata-rata alpha 8 kali atau sebesar 15.3%. untuk keterlambatan masuk kerja rata-rata 6 kali atau sebesar 11.5%. sedangkan untuk cepat pulang rata-rata 8 kali atau sebesar 15.3%. sehingga total pelanggaran jam kerja karyawan proyek ini rata-ratanya sebesar 22 kali yaitu dengan persentase sebesar 42.3%.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dilihat bahwa tingkat pelanggaran disiplin kerja karyawan proyek berfluktuasi dan cenderung meningkat. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan tingkat kedisiplinan karyawan proyek PT. Melayu Riau Pekanbaru.

Berikut ini akan disajikan data mengenai jawaban responden pada variabel Y (disiplin kerja) berdasarkan kuesioner yang disebarkan.

Tabel V.3: Tanggapan Responden Tentang Peraturan/kebijakan yang Diterapkan Oleh Perusahaan Berhasil Menciptakan Kedisiplinan Kerja Karyawan

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	40	76.9
2.	Setuju	5	9.6
3.	Netral	7	13.5
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa peraturan/kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan berhasil menciptakan kedisiplinan kerja karyawan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang (76.9%), yang menjawab setuju sebanyak 5 orang (9.6%), dan yang menjawab netral sebanyak 7 orang (13.5%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peraturan/kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan berhasil menciptakan kedisiplinan kerja karyawan , hal ini didasarkan pada 76.9% responden menjawab sangat setuju dan 9.6% responden menjawab setuju bahwa peraturan/kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan berhasil menciptakan kedisiplinan kerja karyawan.

Tabel V.4: Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Harus Mematuhi Peraturan Dan Tata Tertib Yang Diterapkan Oleh Perusahaan

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	10	19.3
2.	Setuju	40	78.8
3.	Netral	1	1.9
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa setiap karyawan harus mematuhi peraturan dan tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang (19.3%), yang menjawab

setuju sebanyak 40 orang (78.8%), dan yang menjawab netral sebanyak 1 orang (1.9%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan harus mematuhi peraturan dan tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, hal ini didasarkan pada 19.3% responden menjawab sangat setuju dan 78.8% responden menjawab setuju bahwa setiap karyawan harus mematuhi peraturan dan tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan.

Tabel V.5: Tanggapan Responden Tentang Karyawan Proyek Masuk Jam Kerja Tepat Pada Waktunya

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	7	13.5
2.	Setuju	42	80.7
3.	Netral	3	5.8
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan proyek masuk jam kerja tepat pada waktunya, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (13.5%), responden yang menjawab setuju sebanyak 42 orang (80.7%), dan yang menjawab netral sebanyak 3 orang (5.8%)..

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan proyek masuk jam kerja tepat pada waktunya, hal ini didasarkan pada 13.5% responden menjawab sangat setuju dan 80.7% responden menjawab setuju bahwa karyawan proyek masuk jam kerja tepat pada waktunya.

Tabel V.6: Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan Sanksi Terhadap Karyawan Yang Melanggar Peraturan Dan Tata Tertib

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	48	92.3
2.	Setuju	4	7.7
3.	Netral	-	-
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Dari tabel diatas diketahui bahwa pimpinan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan dan tata tertib, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang (92.3%), yang menjawab setuju sebanyak 4 orang (7.7%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pimpinan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan dan tata tertib, hal ini didasarkan pada 92.3% responden menjawab sangat setuju dan 7.7 % responden menjawab setuju bahwa Pimpinan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan dan tata tertib karyawan proyek masuk jam kerja tepat pada waktunya.

Tabel V.7: Tanggapan Responden Tentang Karyawan Proyek Sangat Berdisiplin Tinggi

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	9.6
2.	Setuju	46	88.5
3.	Netral	1	1.9
4.	Tidak Setuju	-	-

5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Dari tabel diatas diketahui bahwa Karyawan proyek sangat berdisiplin tinggi, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (9.6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 46 orang (88.5%), dan responden yang menjawab netral sebanyak 1 orang (1.9%).

Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan proyek sangat berdisiplin tinggi, hal ini didasarkan pada 9.6% responden menjawab sangat setuju dan 7.7% responden menjawab setuju bahwa Karyawan proyek sangat berdisiplin tinggi.

C. Analisis Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahan. Hal ini harus dilakukan pimpinan walaupun banyaknya urusan serta kesibukan lain selaku pimpinan yang harus dilaksanakan.

Pengawasan perlu dilakukan guna mewujudkan disiplin kerja karyawan proyek. Pengawasan ini dilakukan dengan cara atasan lebih aktif mengawasi perilaku moral, sikap, gairah dan prestasi karyawannya. Untuk kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh PT. Melayu Riau dibagi menjadi beberapa kategori kegiatan. Seluruh kegiatan pengawasan ini bertanggung jawab

terhadap pimpinan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Adapun pembagian tersebut antara lain :

1. Staff Ahli

Adalah staff ahli yang ditugaskan dilapangan sebagai pengawas terhadap semua kegiatan terutama yang menyangkut teknis pelaksanaan, pekerjaan dan hasilnya. Memberikan laporan pertanggung jawab kepada pimpinan perusahaan serta kepada pengawas yang ditunjuk oleh pemilik proyek yaitu tenaga konsultan.

2. Kepala Pelaksana

Adalah pengawas yang ditunjuk oleh perusahaan untuk memonitor pekerjaan langsung ke lokasi proyek. Memberikan laporan kepada staff ahli tentang persentase kemajuan proyek, bertanggung jawab atas peralatan dilokasi proyek.

3. Mandor

Adalah pengawas yang ditugaskan kepada kelompok-kelompok kerja yang ada dilapangan bertanggung jawab terhadap pencapaian hasil pekerjaan terhadap kelompoknya sebagaimana yang telah disusun atau digariskan semua oleh pelaksana lapangan berdasarkan perjanjian yang telah disepakati dengan pihak pemberi pekerjaan. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kerja. Keamanan kerja kepada kelompoknya, dengan adanya pengawas lapangan yang akan mengawasi pekerjaan para karyawan proyek maka diharapkan pekerjaan yang dilakukan dapat dilaksanakan.

Untuk melihat pengawasan dari pimpinan serta sanksi hukum yang diterapkan pada PT. Melayu Riau dapat dilihat pada tabel V.8 berikut:

Tabel V.8: Pengawasan dari Pimpinan dan Sanksi Hukum yang Diterapkan pada PT. Melayu Riau

Tahun	Pengawasan dari Pimpinan	Sanksi Hukum		
		Pelanggaran	Sanksi Hukum	Persentase
2004	10	7	6	85.7%
2005	8	7	5	71.4%
2006	6	9	6	66.7%
2007	6	10	7	70.0%
2008	4	12	6	58.3%

Sumber: PT. Melayu Riau

Dari tabel V.8 di atas dapat dilihat bahwa pimpinan dalam tahun 2004 hanya melakukan pengawasan disiplin kerja 10 kali dalam setahun. Dimana dari pengawasan tersebut terdapat 7 pelanggaran disiplin kerja dan hanya 6 pelanggaran yang diberi sanksi hukum. Tahun 2005, pimpinan melakukan pengawasan sebanyak 8 kali terhadap disiplin kerja. Dari pengawasan tersebut terdapat 7 kali pelanggaran dan yang diberi sanksi hukum hanya 5 pelanggaran saja.

Jika dilihat dari tahun 2004 sampai dengan tahun 2008 pengawasan dari pimpinan terhadap disiplin kerja ini terus mengalami penurunan, hal ini juga diikuti oleh tingkat pelanggaran yang terus meningkat sementara sanksi hukum yang diberikan juga menurun. Tahun 2006 dan 2007 pengawasan disiplin kerja yang dilakukan oleh pimpinan hanya dilakukan dalam 1 kali dalam 2 bulan sehingga dalam setahun pengawasan dari pimpinan hanya 6 kali. Tapi yang paling menurun adalah pada tahun 2008 dimana pengawasan oleh pimpinan hanya dilakukan dalam 3 bulan sekali sehingga dalam setahun total

pengawasan dari pimpinan ini hanya 4 kali saja. Sementara pelanggaran mencapai 12 pelanggaran dan yang diberi sanksi hukum hanya 6 pelanggaran saja.

Dari hasil penelitian sementara yang dilakukan penulis, pimpinan perusahaan cenderung tidak aktif mengawasi perilaku, sikap dan kemauan kerja karyawannya, hal tersebut terlihat dari pengawasan yang dilakukan pimpinan yang cenderung menurun setiap tahunnya (tabel V.8). Tabel V.8 di atas juga menggambarkan bahwa sanksi hukum belum diterapkan secara tegas dan konsisten oleh perusahaan.

Berikut ini akan disajikan data mengenai jawaban responden pada variabel X_1 (pengawasan) berdasarkan kuesioner yang disebarkan.

Tabel V.9: Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Melihat Secara Langsung Dan Mengamati Perilaku Kerja Karyawan Serta Memberi Semangat Agar Bekerja Secara Disiplin

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	3.8
2.	Setuju	40	76.9
3.	Netral	10	19.3
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Pimpinan melihat secara langsung dan mengamati perilaku kerja karyawan serta memberi semangat agar bekerja secara disiplin, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2

orang (3.8%) menyatakan sangat setuju, yang menjawab setuju sebanyak 40 orang (76.9%), dan yang menjawab netral sebanyak 10 orang (19.3%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pimpinan melihat secara langsung dan mengamati perilaku kerja karyawan serta memberi semangat agar bekerja secara disiplin, hal ini didasarkan pada 3.8% responden menjawab sangat setuju dan 76.9% responden menjawab setuju bahwa Pimpinan melihat secara langsung dan mengamati perilaku kerja karyawan serta memberi semangat agar bekerja secara disiplin.

**Tabel V.10: Tanggapan Responden Tentang
Pimpinan Memberikan Pandangan
Yang Baik Mengenai Moral Karyawan Bekerja**

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	1.9
2.	Setuju	45	86.5
3.	Netral	6	11.6
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pimpinan memberikan pandangan yang baik mengenai moral karyawan bekerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang (86.5%), dan yang menjawab netral sebanyak 6 orang (11.6%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberikan pandangan yang baik mengenai moral karyawan bekerja, hal ini didasarkan pada 1.9% responden menjawab sangat setuju dan 86.5% responden menjawab setuju bahwa pimpinan memberikan pandangan yang baik mengenai moral karyawan bekerja.

Tabel V.11: Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Melaksanakan Pengawasan Secara Langsung Mengenai Gairah Kerja Bawahannya

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	4	7.7
2.	Setuju	42	80.8
3.	Netral	6	11.5
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pimpinan melaksanakan pengawasan secara langsung mengenai gairah kerja bawahannya, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang (7.7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 42 orang (80.8%), dan yang menjawab netral sebanyak 6 orang (11.5%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan melaksanakan pengawasan secara langsung mengenai gairah kerja bawahannya, hal ini didasarkan pada 7.7% responden menjawab sangat setuju dan 80.8% responden menjawab setuju bahwa pimpinan melaksanakan pengawasan secara langsung mengenai gairah kerja bawahannya.

Tabel V.12: Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan Pujian Dan Memberikan Pandangan Serta Semangat Terhadap Karyawan Yang Mempunyai Prestasi Dalam Bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	35	67.4
3.	Netral	15	28.8
4.	Tidak Setuju	1	1.9
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1.9
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pimpinan memberikan pujian dan memberikan pandangan serta semangat terhadap karyawan yang mempunyai prestasi dalam bekerja, responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (67.4%), responden yang menjawab netral sebanyak 15 orang (28.8%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang(1.9%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak1 orang (1.9%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberikan pujian dan memberikan pandangan serta semangat terhadap karyawan yang mempunyai prestasi dalam bekerja, hal ini didasarkan pada 67.4% responden mejawab setuju dan 28.8% responden menjawab netral bahwa pimpinan memberikan pujian dan memberikan pandangan serta semangat terhadap karyawan yang mempunyai prestasi dalam bekerja.

Tabel V.13: Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Mendengarkan Keluhan-Keluhan Yang Disampaikan Karyawan Mengenai Pelaksanaan Disiplin Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	35	67.3
3.	Netral	17	32.7
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas bahwa pimpinan mendengarkan keluhan-keluhan yang disampaikan karyawan mengenai pelaksanaan disiplin kerja, responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (67.3%), dan responden yang menjawab netral sebanyak 17 orang (32.7%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan mendengarkan keluhan-keluhan yang disampaikan karyawan mengenai pelaksanaan disiplin kerja, hal ini didasarkan pada 67.3% responden menjawab setuju dan 32.7 % responden menjawab netral bahwa pimpinan mendengarkan keluhan-keluhan yang disampaikan karyawan mengenai pelaksanaan disiplin kerja

D. Analisis Balas Jasa

Program kompensasi bagi organisasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia sebagai komponen utama dan merupakan biaya paling penting. Komponen yang diberikan kepada karyawan

harus secara adil, benar sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Dengan adanya pemberian kompensasi secara benar dan adil tersebut karyawan akan termotivasi dan lebih terpusatkan untuk mencapai sasaran organisasi.

Pemberian kompensasi ada 2 macam yaitu secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi secara langsung adalah upah dasar/sistem gaji ditambah bayaran yang berdasarkan keterampilan (prestasi) dan kompensasi tidak langsung tunjangan karyawan. Program proteksi yang dinamakan asuransi kesehatan, upah waktu tidak bekerja, jaminan kesehatan kerja, pemindahan bekerja dan bermacam-macam tunjangan lainnya. Mengenai balas jasa yang diberikan perusahaan juga kurang memadai, karena perusahaan memberikan upah minimum sebesar Rp. 65.000,- sementara upah minimum sudah mencapai Rp. 85.000,-. Tetapi sebaliknya karyawan untuk terus melakukan pelanggaran karena mereka merasa kurang diperhatikan.

Berikut ini akan disajikan data mengenai jawaban responden pada variabel X₂ (balas jasa) berdasarkan kuesioner yang disebarkan.

Tabel V.14: Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Upah/Gaji Kepada Karyawan Sangat Memuaskan

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	3.85
2.	Setuju	41	78.9
3.	Netral	8	15.4
4.	Tidak Setuju	1	1.92
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa perusahaan memberikan upah/gaji kepada karyawan sangat memuaskan, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (3.85%), responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (78.9%), responden yang menjawab netral sebanyak 8 orang (15.4%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (1.92%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan upah/gaji kepada karyawan sangat memuaskan, hal ini didasarkan pada 3.85% responden menjawab sangat setuju dan 78.9% responden menjawab setuju bahwa perusahaan memberikan upah/gaji kepada karyawan sangat memuaskan.

Tabel V.15: Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Selalu Memberikan

Bonus			
No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	3.85
2.	Setuju	36	69.3
3.	Netral	13	25
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	1	1.9
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa perusahaan selalu memberikan bonus, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (3.85%), responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang (69.3%),

responden yang menjawab netral sebanyak 13 orang (25%), responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1.9%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan selalu memberikan bonus, hal ini didasarkan pada 3.85 % responden menjawab sangat setuju dan 69.3% responden menjawab setuju bahwa perusahaan selalu memberikan bonus.

Tabel V.16: Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Tambahan Penghasilan Berupa Tunjangan Hari Raya, Tahun Baru, Dan Tunjangan Lainnya

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	1	1.9
2.	Setuju	40	77.0
3.	Netral	9	17.3
4.	Tidak Setuju	2	3.8
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa perusahaan memberikan tambahan penghasilan berupa tunjangan hari raya, tahun baru, dan tunjangan lainnya, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang (1.9%), responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang (77.0%), responden yang menjawab netral sebanyak 9 orang (17.3%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (3.8%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan tambahan penghasilan berupa tunjangan hari raya, tahun baru, dan tunjangan lainnya, hal ini didasarkan pada 1.9% menjawab sangat setuju dan 77.0 %

responden menjawab setuju bahwa perusahaan memberikan tambahan penghasilan berupa tunjangan hari raya, tahun baru, dan tunjangan lainnya.

Tabel V.17: Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Fasilitas Kesehatan Berupa Asuransi Kesehatan Dan Cuti

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	5.7
2.	Setuju	35	67.4
3.	Netral	9	17.3
4.	Tidak Setuju	5	9.6
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa perusahaan memberikan fasilitas kesehatan berupa asuransi kesehatan dan cuti, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (5.7%), responden yang menjawab setuju sebanyak 35 orang (67.4%), responden yang menjawab netral sebanyak 9 orang (17.3%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (9.6%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan memberikan fasilitas kesehatan berupa asuransi kesehatan dan cuti, hal ini didasarkan pada 5.7.% responden menjawab sangat setuju dan 67.4 % responden menjawab setuju bahwa perusahaan memberikan fasilitas kesehatan berupa asuransi kesehatan dan cuti.

Tabel V.18: Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan Uang Hadiah Terhadap Karyawan Yang Berdisiplin Tinggi

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	9.6
2.	Setuju	34	65.4
3.	Netral	11	21.2
4.	Tidak Setuju	2	3.8
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pimpinan memberikan uang hadiah terhadap karyawan yang berdisiplin tinggi, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (9.6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang (65.4%), responden yang menjawab netral sebanyak 11 orang (21.2%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (3.8%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberikan uang hadiah terhadap karyawan yang berdisiplin tinggi, hal ini didasarkan pada 9.6% responden menjawab sangat setuju dan 65.4% responden menjawab setuju bahwa pimpinan memberikan uang hadiah terhadap karyawan yang berdisiplin tinggi.

E. Analisis Sanksi Hukum

Sanksi Hukum mempunyai peranan yang tidak kalah penting dari beberapa variabel sebelumnya, berat atau ringannya sanksi yang diterapkan mempengaruhi baik atau buruknya disiplin karyawan.

Sanksi hukuman terhadap tindakan disiplin bertujuan mendidik dan membina mental karyawan sehingga peraturan yang telah ada dapat dijalankan dengan penuh rasa tanggung jawab. penerapan sanksi hukuman terhadap karyawan harus dilakukan secara adil melalui prosedur-prosedur yang telah ditetapkan dengan demikian tindakan disiplin merupakan langkah terakhir yang digunakan dalam melakukan pengawasan kepada para karyawan. Sanksi hukuman yang diterapkan oleh PT. Melayu Riau adalah sanksi hukuman ringan yaitu berupa pemberian teguran baik itu teguran secara lisan maupun teguran secara tulisan kepada karyawan yang telah melanggar peraturan.

Berikut ini akan disajikan data mengenai jawaban responden pada variabel X_3 (sanksi hukum) berdasarkan kuesioner yang disebarakan.

Tabel V.19: Tanggapan Responden Tentang Peraturan/kebijakan yang Diterapkan Oleh Perusahaan Terhadap Pelanggaran Yang Pernah Dilakukan Diberi Sanksi

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	3.8
2.	Setuju	38	73.1
3.	Netral	10	19.3
4.	Tidak Setuju	2	3.8
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa peraturan/kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap pelanggaran yang pernah dilakukan diberi sanksi, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (3.8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (73.1%), responden yang

menjawab netral sebanyak 10 orang (19.3%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (3.85%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa peraturan/kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap pelanggaran yang pernah dilakukan diberi sanksi, hal ini didasarkan pada 3.8% responden menjawab sangat setuju dan 73.1% responden menjawab setuju bahwa peraturan/kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap pelanggaran yang pernah dilakukan diberi sanksi.

Tabel V.20: Tanggapan Responden Tentang Sistem Hukum Yang Berlaku Di Perusahaan Berhasil Menciptakan Kesadaran Para Karyawan Untuk Tidak Mengulangi Kesalahan Yang Sama Dalam Bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	3	5.8
2.	Setuju	41	78.8
3.	Netral	8	15.4
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sistem hukum yang berlaku di perusahaan berhasil menciptakan kesadaran para karyawan untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang (5.8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang (78.8%), dan responden yang menjawab netral sebanyak 8 orang (15.4%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem hukum yang berlaku di perusahaan berhasil menciptakan kesadaran para karyawan untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama dalam bekerja, hal ini didasarkan pada 5.8% responden menjawab sangat setuju dan 78.8% responden menjawab setuju bahwa sistem hukum yang berlaku di perusahaan berhasil menciptakan kesadaran para karyawan untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama dalam bekerja.

Tabel V.21: Tanggapan Responden Tentang Sistem Hukum Yang Berlaku Di Perusahaan Berhasil Menciptakan Kesadaran Para Karyawan Untuk Tidak Mengulangi Kesalahan Yang Sama Dalam Bekerja

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	2	3.8
2.	Setuju	40	76.9
3.	Netral	10	19.3
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sistem hukum yang berlaku di perusahaan berhasil menciptakan kesadaran para karyawan untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama dalam bekerja, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 orang (3.8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang (76.9%), dan responden yang menjawab netral sebanyak 10 orang (19.3%)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem hukum yang berlaku di perusahaan berhasil menciptakan kesadaran para karyawan untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama dalam bekerja, hal ini didasarkan pada 3.8% responden menjawab sangat setuju dan 76.9 % responden menjawab setuju bahwa sistem hukum yang berlaku di perusahaan berhasil menciptakan kesadaran para karyawan untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama dalam bekerja.

Tabel V.22: Tanggapan Responden Tentang Karyawan Datang Dan Bekerja Serta Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Pada Waktunya

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	5	9.6
2.	Setuju	32	61.5
3.	Netral	15	28.9
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa karyawan datang dan bekerja serta dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang (9.6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (61.5%), dan responden yang menjawab netral sebanyak 15 orang (28.9%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan datang dan bekerja serta dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, hal ini

didasarkan pada 9.6% responden menjawab sangat setuju dan 61.5% responden menjawab setuju bahwa karyawan datang dan bekerja serta dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Tabel V.23: Tanggapan Responden Tentang Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Melayu Riau Pekanbaru Tergolong Rendah

No.	Alternatif Jawaban	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1.	Sangat Setuju	-	-
2.	Setuju	38	73.1
3.	Netral	14	26.9
4.	Tidak Setuju	-	-
5.	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		52	100

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Melayu Riau Pekanbaru tergolong rendah, responden yang menjawab setuju sebanyak 38 orang (73.1%), responden yang menjawab netral 14 orang (26.9%).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Melayu Riau Pekanbaru tergolong rendah, hal ini didasarkan pada 9.6% responden menjawab sangat setuju dan 7.7% responden menjawab setuju bahwa Karyawan proyek sangat berdisiplin tinggi.

F. Uji Reliabilitas dan Validitas

Ukuran sampel yang digunakan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini sebanyak 52 responden dengan interval kepercayaan 95% dan nilai r tabel

untuk $df = \text{jumlah kasus} - 2$, dalam kasus ini $df = 52 - 2 = 50$ pada tingkat signifikan 5% maka di dapat angka 0.231.

Tabel V.24: Hasil Analisis Reliabilitas

Variabel	N of Cases	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (Y)	52	0.682
Pengawasan (X_1)	52	0.684
Balas Jasa (X_2)	52	0.687
Sanksi Hukum(X_3)	52	0.669

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Terlihat r alpha dari masing-masing memiliki nilai positif dan lebih besar dari 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan untuk mengukur variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y adalah reliabel.

Tabel V.25: Hasil Analisis Validitas Kuesioner Untuk Variabel Y (Disiplin Kerja)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hasil	Kesimpulan
Disiplin Kerja 1	0.315	Valid
Disiplin Kerja 2	0.506	Valid
Disiplin Kerja 3	0.322	Valid
Disiplin Kerja 4	0.331	Valid
Disiplin Kerja 5	0.450	Valid

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Untuk disiplin kerja 1 r hasil sebesar $0.315 > r \text{ tabel} = 0.231$, disiplin kerja 2 r hasil sebesar $0.506 > r \text{ tabel} = 0.231$, disiplin kerja 3 r hasil sebesar $0.322 > r \text{ tabel} = 0.231$, disiplin kerja 4 r hasil sebesar $0.331 > r \text{ tabel} = 0.231$, dan disiplin kerja 5 r hasil sebesar $0.450 > r \text{ tabel} = 0.231$. Maka dapat

disimpulkan bahwa item-item pertanyaan untuk penilaian disiplin kerja yang digunakan sudah valid.

Tabel V.26: Hasil Analisis Validitas Kuesioner Untuk Variabel X₁ (Pengawasan)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hasil	Kesimpulan
Pengawasan 1	0.312	Valid
Pengawasan 2	0.504	Valid
Pengawasan 3	0.342	Valid
Pengawasan 4	0.326	Valid
Pengawasan 5	0.444	Valid

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Untuk pengawasan 1 r hasil sebesar $0.312 > r \text{ tabel} = 0.231$, pengawasan 2 r hasil sebesar $0.504 > r \text{ tabel} = 0.231$, pengawasan 3 r hasil sebesar $0.342 > r \text{ tabel} = 0.231$, pengawasan 4 r hasil sebesar $0.326 > r \text{ tabel} = 0.231$, dan pengawasan 5 r hasil sebesar $0.444 > r \text{ tabel} = 0.231$. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan untuk penilaian pengawasan yang digunakan sudah valid.

Tabel V.27: Hasil Analisis Validitas Kuesioner Untuk Variabel X₂ (Balas Jasa)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hasil	Kesimpulan
Balas Jasa 1	0.315	Valid
Balas Jasa 2	0.347	Valid
Balas Jasa 3	0.317	Valid
Balas Jasa 4	0.397	Valid
Balas Jasa 5	0.482	Valid

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Untuk balas jasa 1 r hasil sebesar $0.315 > r \text{ tabel} = 0.231$, balas jasa 2 r hasil sebesar $0.347 > r \text{ tabel} = 0.231$, balas jasa 3 r hasil sebesar $0.317 > r \text{ tabel} = 0.231$, balas jasa 4 r hasil sebesar $0.397 > r \text{ tabel} = 0.231$, dan balas jasa 5 r hasil sebesar $0.482 > r \text{ tabel} = 0.231$. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan untuk penilaian balas jasa yang digunakan sudah valid.

Tabel V.28: Hasil Analisis Validitas Kuesioner Untuk Variabel X_3 (Sanksi Hukum)

Butir Pertanyaan	Nilai r Hasil	Kesimpulan
Sanksi hukum 1	0.347	Valid
Sanksi hukum 2	0.359	Valid
Sanksi hukum 3	0.319	Valid
Sanksi hukum 4	0.353	Valid
Sanksi hukum 5	0.351	Valid

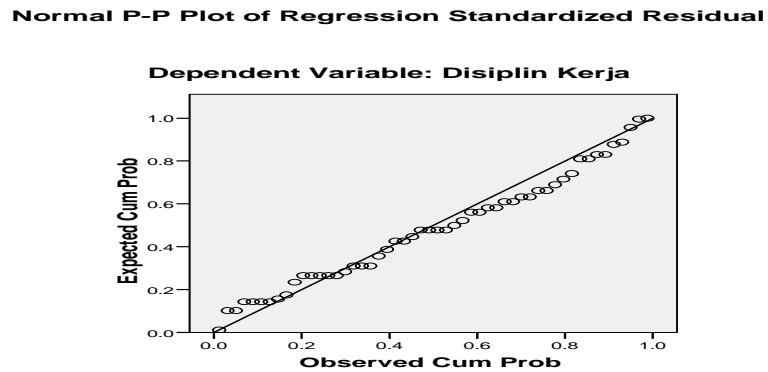
Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Untuk sanksi hukum 1 r hasil sebesar $0.347 > r \text{ tabel} = 0.231$, sanksi hukum 2 r hasil sebesar $0.359 > r \text{ tabel} = 0.231$, sanksi hukum 3 r hasil sebesar $0.319 > r \text{ tabel} = 0.231$, sanksi hukum 4 r hasil sebesar $0.353 > r \text{ tabel} = 0.231$, dan sanksi hukum 5 r hasil sebesar $0.351 > r \text{ tabel} = 0.231$. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan untuk penilaian sanksi hukum yang digunakan sudah valid.

G. Uji Normalitas

Alat diagnostik yang dapat digunakan untuk menguji normal probability plot. Tujuannya untuk menguji apakah ada dalam model regresi variabel dependennya atau ada keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal.

Gambar V.1: Normalitas Data



Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal grafik scatter plot. Dasar pengambilan keputusan adalah data menyebar disekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar atau jauh dari garis regresi atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi ini tidak memenuhi asumsi klasik.

H. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala autokorelasi, multikonearitas dan gejala heterokedasitas, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

1. Uji Multikonearitas

Multikonearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independent dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat antara satu dengan yang lain.

Tujuannya adalah untuk menentukan apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik harus terbebas dari multikonearitas untuk setiap variabel independentnya atau tidak terjadi korelasi antara variabel independentnya. Identifikasi multikonearitas ini dapat didasarkan pada nilai tolerance *variance inflation factor* (VIF).

Formula multikonearitas

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{\text{Tolerance}}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi, bila tolerance kecil artinya menunjukkan nilai VIF yang besar untuk itu VIF berada disekitar angka 1 maka dianggap tidak terdapat multikonearitas.

Tabel V.29: Multikonearitas

Model	Tolerance	VIF
X ₁ Pengawasan	0.686	1.457
X ₂ Balas Jasa	0.831	1.203
X ₃ Sanksi Hukum	0.789	1.267

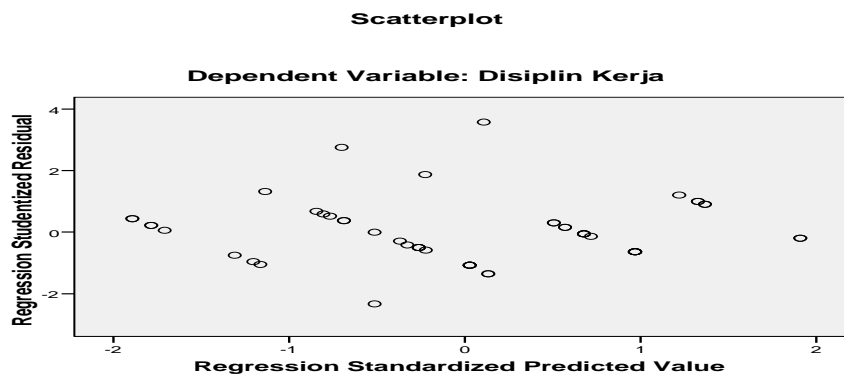
Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Dari table V.11 diatas dapat dilihat bahwa VIF berada disekitar 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak multikonearitas pada tabel diatas.

2. Uji Heterokedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual, dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar V.2: Heterokedastisitas.



Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Dari gambar V.2 diatas dapat dilihat bahwa titik yang ada menyebar dan tidak menggumpal atau membuat bulatan itu menandakan tidak terjadinya Heterokedastisitas pada objek yang diteliti berdasarkan asumsi klasik.

3. Uji Autokorelasi

Tujuannya untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ada pada periode $t - 1$ (sebelum) (data diurutkan berdasarkan waktu) model regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan durbin – watson test (tabel D-W) dasar pengambilan keputusan rumus yaitu :

$$D = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^{t=n} e_t^2}$$

Dimana :

e_t = Kesalahan gangguan dari sampel

e_{t-1} = Kesalahan gangguan dari sampel satu periode sebelumnya

Ketentuan :

1. Angka D-W di bawah -2, berarti autokorelasi positif.
2. Angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka D-W di atas -2. berarti terdapat autokorelasi negatif.

Tabel V.30: Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of The Estimate	Durbin – Watson
1	.896 ^a	.804	.791	.43773	1.906

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa angka D-W berada diatas 2 maka autokorelasinya negatif artinya tidak terjadi autokorelasi pada tabel tersebut.

I. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Besarnya pengaruh dari waskat, balas jasa dan sanksi hukum terhadap disiplin kerja karyawan proyek pada PT. Melayu Riau Pekanbaru dapat kita lihat dengan jelas berdasarkan analisa data dengan menggunakan bantuan paket SPSS (*Statistic for Product and Servise Solution*). Dari perhitungan dengan

menggunakan program komputer tersebut diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 5.123 + 0.342X_1 + 0.250X_2 + 0.216X_3$$

- a) Konstanta sebesar 5.121 artinya jika nilai X_1 , X_2 , X_3 nilainya adalah 0 maka Y nilainya 5.123.
- b) Koefisien regresi variabel pengawasan (X_1) sebesar 0.342 artinya jika variabel independennya lainnya tetap dan pengawasan mengalami kenaikan 1% maka disiplin kerja akan meningkat 0.342 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel pengawasan (X_1) dan disiplin kerja (Y).
- c) Koefisien regresi variabel balas jasa (X_2) sebesar 0.250 artinya jika variabel independennya lainnya tetap dan balas jasa mengalami kenaikan sebesar 1% maka disiplin kerja (Y) akan meningkat menjadi 0.250 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel balas jasa (X_2) dengan disiplin kerja (Y).
- d) Koefisien regresi variabel sanksi hukum (X_3) sebesar 0.216 artinya jika variabel independennya lainnya tetap dan balas jasa mengalami kenaikan sebesar 1% maka disiplin kerja (Y) akan meningkat menjadi 0.216 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel sanksi hukum (X_3) dengan disiplin kerja (Y).

Persamaan regresi linier berganda tersebut bahwa koefisien regresi dari ketiga variabel independennya yaitu b_1, b_2, b_3 bertanda positif maka artinya

apabila ditingkatkan maka akan mengalami peningkatan pula dalam disiplin kerja.

J. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS tersebut diperoleh koefisien korelasi berganda seperti yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel V.31: Model Summary Perhitungan Regresi dari Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Proyek Pada PT. Melayu Riau Pekanbaru

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.896 ^a	.804	.791	.43773

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat tingkat korelasi berganda (R) yaitu sebesar 0.896 atau 89.6 persen, ini menunjukkan tingkat hubungan antara seluruh variabel independent terhadap variabel dependennya di dalam penelitian ini adalah dalam kriteria hubungan kuat. Ini dapat dilihat pada kriteria derajat hubungan koefisien korelasi yaitu 0.81 – 1.00 = hubungan sangat kuat menurut Sugiyono (2004 : 183).

Selain itu koefisien determinasi berganda (R²) sebesar 0.804 menunjukkan ketiga variabel bebas (pengawasan, balas jasa dan sanksi hukum) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dan memberikan sumbangan terhadap variabel terikatnya (disiplin kerja) sebesar 80.4%. Sedangkan sisanya 19.6% (100% - 80.4%) oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama (Uji F)

Untuk menguji secara keseluruhan apakah semua variabel independent (pengawasan, balas jasa, dan sanksi hukum) yang diteliti di dalam penelitian ini secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent yaitu disiplin kerja atau tidak, maka untuk membuktikan hal tersebut digunakan uji F, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel independent dengan variabel dependennya.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan atau pengaruh yang signifikan antara variabel independent dengan variabel dependennya.

Tabel V.32: Pengujian Hipotesis Dengan Menggunakan Uji F

F Tabel	F Hitung	Sig
2.7980	65.461	.000

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Berdasarkan tabel diatas diperoleh F hitung sebesar 65.461 dengan tingkat signifikan 0.000. $F_{tabel} = n-k ; k-1 = 52-4 ; 4-1 = 48 ; 3 = 2.7980$ dengan tingkat signifikan 0,05. jadi dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($65.461 > 2.7980$). angka ini menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel independent yaitu pengawasan, balas jasa dan sanksi secara keseluruhan adalah signifikan karena angka F hitung sebesar 65.461 adalah lebih besar dari pada angka F tabel yaitu 2.7980.

3. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Adapun pembuktian hipotesis secara parsial dipergunakan untuk mengetahui apakah dari masing-masing variabel independent yaitu pengawasan (X_1), balas jasa (X_2) dan sanksi hukum (X_3) secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu disiplin kerja (Y). Dengan menggunakan uji-t dapat diketahui variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh yang paling besar diantara ketiga variabel tersebut terhadap variabel dependennya.

Tabel V.33: Koefisien Regresi Variabel Independent Secara Parsial Terhadap Variabel Dependent (Disiplin Kerja)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Signifikan
X_1 Pengawasan	5.892	2.010	.000
X_2 Balas Jasa	6.016	2.010	.000
X_3 Sanksi Hukum	4.079	2.010	.000

Sumber: Data olahan dari hasil penelitian

Dari tabel di atas dapat kita ketahui sejauh mana kebenaran dari hipotesis yang diajukan dengan menguji tingkat signifikan dari masing-masing variabel independent secara parsial yang diteliti. Untuk itu dilakukan uji-t dengan hipotesis sebagai berikut :

- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka menerangkan bahwa variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tidak bebas.
- Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel tidak bebas dan berarti tidak ada pengaruh secara signifikan antara kedua variabel yang diteliti.

Uji satu sisi dengan menggunakan uji-t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan (α) 0.05 atau dengan tingkat kepercayaan 95%. Pedoman untuk menarik kesimpulan adalah sebagai berikut:

- a. Taraf signifikan (α) $0.05 = 5\%$
- b. Derajat kebebasan (Degree of Freedom):

$$t \text{ tabel} = \alpha / 2 ; n - k = 0,05/2 ; 52 - 4 = 0,025 ; 48 = 2.010$$

Pada t tabel di dapat nilai t sebesar 2.010

Selanjutnya dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel bebas sebagai berikut:

- Variabel pengawasan (X_1) $5.892 > 2.010$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 ini berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan proyek pada PT. Melayu Riau dengan tingkat signifikan 0.000.
- Variabel balas jasa (X_2) $6.016 > 2.010$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 ini berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan proyek pada PT. Melayu Riau dengan tingkat signifikan 0.000.
- Variabel sanksi hukum (X_3) $4.079 > 2.010$ dapat disimpulkan bahwa variabel X_3 ini berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan proyek pada PT. Melayu Riau dengan tingkat signifikan 0.000.

Berdasarkan kepada pengujian hipotesis secara parsial tersebut diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), dan yang paling besar pengaruhnya terhadap disiplin kerja

karyawan proyek pada PT. Melayu Riau adalah variabel balas jasa dengan nilai t hitung sebesar 6.016 kemudian nilai t hitung variabel pengawasan sebesar 5.892 dan variabel sanksi hukum nilai t hitung sebesar 4.079.

K. Kebijakan Perusahaan Dalam Melakukan Pengawasan, Balas Jasa Dan Sanksi Hukum Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Proyek Pada PT. Melayu Riau Pekanbaru

1. PT. Melayu Riau Pekanbaru berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan Pengawasan secara langsung mengenai perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini harus dilakukan pimpinan walaupun banyaknya urusan serta kesibukan lain selaku pimpinan yang harus dilaksanakan.
2. PT. Melayu Riau Pekanbaru memberikan kesejahteraan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik, dalam hal ini berupa pemberian gaji, bonus, tunjangan hari raya, tahun baru, fasilitas kesehatan dan pemberian uang hadiah terhadap karyawan yang berdisiplin tinggi.
3. PT. Melayu Riau Pekanbaru memberikan hukuman terhadap karyawan yang tidak melaksanakan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Perusahaan dalam menetapkan sanksi 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

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab VI ini penulis akan menyampaikan kesimpulan dan saran yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan hasil analisis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya. Kesimpulan dan saran ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Melayu Riau untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan proyek.

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka terbukti bahwa variabel pengawasan, balas jasa dan sanksi hukum secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan proyek pada PT. Melayu Riau Pekanbaru, hal ini dibuktikan dengan nilai (R^2) sebesar 0.896 dengan nilai F hitung 65.461 > F tabel 2.7980 dengan signifikan 0.000.
2. Variabel balas jasa mempunyai pengaruh yang dominan terhadap disiplin kerja karyawan proyek pada PT. Melayu Riau, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung variabel balas jasa (X_2) sebesar 6.016 > t tabel 2.010, variabel pengawasan sebesar 5.892, dan variabel sanksi hukum sebesar 4.079.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, penulis dapat menyampaikan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja karyawan proyek pada PT. Melayu Riau, diantaranya yaitu:

1. Faktor yang ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah pengawasan. Hal-hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana pimpinan dapat langsung mengawasi atau lebih memperhatikan karyawan dan mendengar keluhan-keluhan, agar pimpinan dapat cepat tanggap terhadap masalah yang dihadapi karyawan guna mencari jalan keluarnya.
2. Faktor balas jasa kepada karyawan dimana Pimpinan PT. Melayu Riau sebaiknya harus lebih memperhatikan bonus-bonus atau tunjangan-tunjangan lain diluar gaji, kemudian pada hari-hari besar seperti hari raya, hendaknya pimpinan dapat memberikan tunjangan yang lebih besar lagi agar karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga disiplin kerja dapat dicapai.
3. Faktor sanksi hukum mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan proyek, diharapkan pimpinan dalam menerapkan segala peraturan-peraturan kerja agar diterapkan secara efektif dan konsisten. Tetapi selain memberikan sanksi hukum diharapkan juga pimpinan perusahaan juga dapat menjadi teladan, agar karyawan dapat lebih disiplin

dan bukan hanya sekedar takut pada hukuman, akan tetapi karena segan terhadap teladan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosudirjo, Prayudi. 1999. Administrasi dan Manajemen Umum. Ghalia Indonesia. Jakarta
- As'ad, Mohamad. 1999. Psikologi Industri. Penerbit Lembaga Manajemen Akademi Perusahaan, YKPN, Yogyakarta
- Buschak, Mona. 1999. Majalah Manajemen Umum Usahawan Indonesia. Edisi November No. 33. FE – UI. Jakarta
- Dale, Timpe A. 1999. Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis, Motivasi Pegawai. PT. Elex, Media Komputindo. Jakarta
- Dartono. 1999. Mengelola Sumber Daya Manusia dan Hubungan Karyawan. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Dessler, Gary. 2001. Manajemen Personalia. Terjemahan Agus Dharma. Erlangga. Jakarta
- Febriana. 2006. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Proyek pada PT. Syaritamayola Pekanbaru. Skripsi. UNRI
- Flippo, Edwin B. 2001. Manajemen Personalia. Terjemahan Moh, Mas'ud. Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Universitas Diponegoro. Semarang
- Gondokusumo. 1999. Komunikasi Penugasan. PT. Gunung Agung. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2000. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Liberty. BPFE, Yogyakarta
- Harahap, Andi. 2006. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Proyek pada PT. Tasya Prima Agung Pekanbaru. Skripsi. UNRI
- Hasibuan, Malayu Sp. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Haji Massagung. Jakarta
- . 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta

- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi IV. BPFE. Yogyakarta
- Moekkiat. 2001. Dasar-dasar Manajemen. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Nitisemito, Alex S. 2001. Manajemen Personalia. Cetakan Kesepuluh, Ghalia Indonesia. Jakarta
- _____. 2000. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Ghalia Indonesia. Jakarta
- Simamora, Henry. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiyono, 2004. Metode Penelitian Bisnis. CV. Alfa Beta. Bandung
- Syaiful. 1999. Upah dan Produksi. SIUP. Jakarta
- Tulus, M. Agus. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia Pustaka. Jakarta
- Umar, Husein. 2005. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wursanto, I, G. 2001. Pokok-pokok Pengertian Hurel Dalam Manajemen. Ghalia Indonesia. Jakarta

DAFTAR TABEL

Tabel I.1:	Tingkat Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan Proyek Pada PT. MelayuRiau dari tahun 2004-2008.....	3
Tabel I.2:	Tingkat Pengawasan dari Pimpinan dan Sanksi Hukum yang Diterapkan pada PT. Melayu Riau dari tahun	4
Tabel III.1:	Pedoman Tingkat Korelasi	37
Tabel V.1:	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel V.2:	Tingkat Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan Proyek Pada PT. MelayuRiau dari tahun 2004-2008.....	48
Tabel V.3:	Tanggapan Responden Tentang Peraturan/kebijakan yang Diterapkan Oleh Perusahaan Berhasil Menciptakan Kedisiplinan Kerja Karyawan	49
Tabel V.4:	Tanggapan Responden Tentang Setiap Karyawan Harus MematuhiPeraturan Dan Tata Tertib Yang Diterapkan Oleh Perusahaan	50
Tabel V.5:	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Proyek Masuk Jam Kerja Tepat Pada Waktunya.....	51
Tabel V.6:	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan Sanksi Terhadap Karyawan Yang Melanggar Peraturan Dan Tata Tertib.....	52
Tabel V.7:	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Proyek Sangat Berdisiplin Tinggi.....	52
Tabel V.8:	Pengawasan dari Pimpinan dan Sanksi Hukum yang Diterapkan pada PT. Melayu Riau	55
Tabel V.9:	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Melihat Secara Langsung Dan Mengamati Perilaku Kerja Karyawan Serta Memberi Semangat Agar Bekerja Secara Disiplin.....	56
Tabel V.10:	Tanggapan Responden Tentang PimpinaMemberika Pandangan Yang Baik Mengenai Moral Karyawan Bekerja.....	57
Tabel V.11:	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Melaksanakan Pengawasan Secara Langsung Mengenai Gairah Kerja Bawahannya.....	58
Tabel V.12:	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan PujianDan Memberikan Pandangan Serta Semangat Terhadap Karyawan Yang Mempunyai Prestasi Dalam Bekerja.....	59
Tabel V.13:	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Mendengarkan Keluhan-Keluhan Yang Disampaikan Karyawan Mengenai Pelaksanaan Disiplin Kerja.....	60
Tabel V.14:	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Upah/Gaji Kepada Karyawan Sangat Memuaskan	61
Tabel V.15:	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Selalu Memberikan Bonus	62
Tabel V.16:	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan Tambahan Penghasilan Berupa Tunjangan Hari Ra ya, Tahun Baru, Dan Tunjangan Lainnya	63
Tabel V.17:	Tanggapan Responden Tentang Perusahaan Memberikan	

	Fasilitas Kesehatan Berupa Asuransi Kesehatan Dan Cuti	64
Tabel V.18:	Tanggapan Responden Tentang Pimpinan Memberikan Uang Hadiah Terhadap Karyawan Yang Berdisiplin Tinggi	65
Tabel V.19:	Tanggapan Responden Tentang Peraturan/kebijakan yang Diterapkan Oleh Perusahaan Terhadap Pelanggaran Yang Pernah Dilakukan Diberi Sanksi	66
Tabel V.20:	Tanggapan Responden Tentang Sistem Hukum Yang Berlaku Di Perusahaan Berhasil Menciptakan Kesadaran Para Karyawan Untuk Tidak Mengulangi Kesalahan Yang Sama Dalam Bekerja.....	67
Tabel V.21:	Tanggapan Responden Tentang Sistem Hukum Yang Berlaku DiPerusahaan Berhasil Menciptakan Kesadaran Para Karyawan Untuk Tidak Mengulangi Kesalahan Yang Sama Dalam Bekerja.....	68
Tabel V.22:	Tanggapan Responden Tentang Karyawan Datang Dan Bekerja Serta Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Pada Waktunya	69
Tabel V.23:	Tanggapan Responden Tentang Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Melayu Riau Pekanbaru Tergolong Rendah	70
Tabel V.24:	Hasil Analisis Reliabilitas	71
Tabel V.25:	Hasil Analisis Validitas Kuesioner Untuk Variabel Y (Disiplin Kerja).....	71
Tabel V.26:	Hasil Analisis Validitas Kuesioner Untuk Variabel X ₁ (Pengawasan).....	712
Tabel V.27:	Hasil Analisis Validitas Kuesioner Untuk Variabel X ₂ (Balas Jasa)	72
Tabel V.28:	Hasil Analisis Validitas Kuesioner Untuk Variabel X ₃ (Sanksi Hukum).....	73
Tabel V.29:	Multikonearitas	75
Tabel V.30:	Autokorelasi	77
Tabel V.31:	Model Summary Perhitungan Regresi dari Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Proyek Pada PT. Melayu Riau Pekanbaru	79
Tabel V.32:	Pengujian Hipotesis Dengan Menggunakan Uji F	80
Tabel V.33:	Koefisien Regresi Variabel Independent Secara Parsial Terhadap Variabel Dependent (Disiplin Kerja)	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1: Kerangka berpikir dari pengaruh pengawasan, balas jasa dan sanksi hukum terhadap disiplin kerja karyawan.....	25
Gambar IV.1: Struktur organisasi perusahaan.....	41
Gambar V.1: Normalitas Data.....	74
Gambar V.2: Heterokedastisitas.....	76

**KUESIONER PENELITIAN
TENTANG PENGARUH PENGAWASAN, BALAS JASA DAN
SANKSI HUKUM TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PROYEK
PADA PT. MELAYU RIAU
PEKANBARU**

Keterangan:

- Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih atas kesediaan saudara dalam mengisi kuesioner ini.
- Kuesioner ini sangat diperlukan sekali dalam menyusun skripsi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan studi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru.
- Saya berharap sekali pertanyaan benar-benar dijawab sesuai dengan tanggapan Saudara atas kenyataan yang ada.
- Terima kasih saya ucapkan sebelumnya atas kesediaan Saudara, karena telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Petunjuk:

Pilihlah salah satu jawaban yang dianggap benar sesuai dengan pemikiran dan dapat Saudara dengan memberi tanda (X) pada masing-masing pertanyaan.

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Urut :
2. Jenis Kelamin :
3. Pendidikan Terakhir :
4. Umur : tahun

DAFTAR PERTANYAAN

SS = Sangat Setuju Netral = Netral STS = Sangat Tidak Setuju

S = Setuju TS = Tidak Setuju

A. Variabel Disiplin Kerja (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Peraturan/kebijakan yang di terapkan oleh perusahaan berhasil menciptakan kedisiplinan kerja karyawan					
2	Setiap karyawan harus mematuhi peraturan dan tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan					
3	Karyawan proyek masuk jam kerja tepat pada waktunya					
4	Pimpinan memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar peraturan dan tata tertib					
5	Karyawan proyek sangat berdisiplin tinggi					

B. Variabel Pengawasan (X₁)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan melihat secara langsung dan mengamati perilaku kerja karyawan serta memberi semangat agar bekerja secara disiplin					
2	Pimpinan memberikan pandangan yang baik mengenai moral karyawan bekerja					
3	Pimpinan melaksanakan pengawasan secara langsung mengenai gairah kerja bawahannya					
4	Pimpinan memberikan pujian dan memberikan pandangan serta semangat terhadap karyawan yang mempunyai prestasi dalam bekerja					
5	Pimpinan mendengarkan keluhan-keluhan yang disampaikan karyawan mengenai pelaksanaan disiplin kerja					

C. Variabel Balas Jasa (X₂)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan memberikan upah/gaji kepada karyawan sangat memuaskan					
2	Perusahaan selalu memberikan bonus					
3	Perusahaan memberikan tambahan penghasilan berupa tunjangan hari raya, tahun baru, dan tunjangan lainnya					
4	Perusahaan memberikan fasilitas kesehatan berupa asuransi kesehatan dan cuti					

5	Pimpinn memberikan uang hadiah terhadap karyawan yang berdisiplin tinggi					
---	--	--	--	--	--	--

D. Variabel Sanksi Hukum (X₃)

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Peraturan/kebijakan yang diterapkan oleh perusahaan terhadap pelanggaran yang pernah dilakukan diberi sanksi hukum					
2	Sanksi hukum yang diterapkan oleh perusahaan menciptakan format adil diantara sesama karyawan sehingga terciptanya kerja sama tim yang solid					
3	Sistem hukum yang berlaku di perusahaan berhasil menciptakan kesadaran para karyawan untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama dalam bekerja					
4	Karyawan datang dan bekerja serta dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
5	Tingkat absensi karyawan pada PT. Melayu Riau Pekanbaru tergolong rendah					