

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS DISIPLIN KARYAWAN KOPERASI UNIT DESA TANAH DATAR ROKAN HULU**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral Komprehensif  
Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim  
Pekanbaru**



**OLEH :**

**YUSRO**

**NIM: 10571001930**

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

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN KOPERASI UNIT DESA TANAH DATAR ROKAN HULU**

**Oleh: Yusro**

*Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila tingkat disiplin kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Untuk itu penelitian tentang disiplin kerja karyawan dilakukan pada KUD Tanah Datar Rokan Hulu.*

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, balas jasa atau gaji serta lingkungan kerja dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan KUD tanah Datar rokan Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KUD Tanah Datar Rokan Hulu yang berjumlah 55 orang, menggunakan metode penelitian populasi yaitu mengambil seluruh populasi sebagai responden. Metode pengumpulan data melalui angket dan observasi, data yang diperoleh dari penelitian dianalisis dengan menggunakan metode analisis kuantitatif (persamaan regresi ganda dan korelasi 3 prediktor dengan uji simultan serta uji parsial ), metode koefisien determinasi.*

*Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, balas jasa dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan KUD Tanah Datar Rokan Hulu dengan persamaan regresi :  $Y = 3.785 + 0.259X_1 + 0,388X_2 + 0,246X_3$ . Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis data bahwa  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $(50.432 > 2,78623)$ . Selain itu persentase pengaruh kepemimpinan, balas jasa dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada KUD Tanah Datar Rokan Hulu sebesar 74,8% sedangkan sisanya sebesar 25.2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.*

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAKSI</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	x

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
D. Sistematika Penulisan.....	5

### **BAB II TELAAH PUSTAKA**

A. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	7
B. Pengertian Disiplin .....	9
C. Indikasi Rendahnya Disiplin Karyawan .....	14
D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja .....	16
E. Pengertian Kepemimpinan dan Peranannya .....	20
F. Balas Jasa (Gaji) .....	25
G. Lingkungan Kerja .....	26
H. Disiplin Dalam Pandangan Islam.....	29

I. Hipotesis .....	32
J. Variabel Penelitian .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
B. Jenis dan Sumber Data .....	34
C. Teknik Pengumpulan Data .....	34
D. Populasi .....	35
E. Validitas Instrumen ... ..	35
F. Metode Analisis Data.....	36
G. Pengujian Hipotesis .....	37

### **BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

A. Sejarah Singkat Koperasi .....	39
B. Sejarah Umum Koperasi .....	39
C. Aktivitas Perusahaan.....	40

### **BAB V PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	45
B. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	63
C. Analisis Data .....	64

### **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Tanpa memperhatikan apakah suatu perusahaan itu besar atau kecil, manusia sebagai pekerja merupakan aset perusahaan yang sangat penting dibanding faktor-faktor produksi lainnya. Hal ini karena manusia memiliki berbagai perilaku yang diiringi dengan berbagai kebutuhan kompleks yang diinginkannya. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan.

Dewasa ini teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang dengan pesat, terutama teknologi yang semakin banyak dirasakan manfaatnya. Teknologi telah mendorong fungsi tenaga manusia menjadi lebih berperan dalam usaha mencapai hasil yang maksimal dan efisien sehingga sumberdaya manusia harus ditingkatkan mengikuti perkembangan teknologi tersebut.

Seiring dengan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan tersebut, faktor tenaga kerja memegang peranan penting dalam perusahaan dimana faktor manusia merupakan salah satu faktor dalam mencapai keberhasilan suatu usaha, sebab merekalah yang nantinya akan mengelolah perusahaan.

Oleh karena itu diawali dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Maka dari itu setiap perusahaan perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para karyawan, yang harus dipenuhi. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan

perkataan lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pada jenis disiplin dalam organisasi. Yaitu pendisiplinan preventif yang bersifat mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku, dan pendisiplinan korektif memberi sanksi langsung dari atasan bagi karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan atau suatu organisasi. Setiap pekerjaan yang dilaksanakan karyawan dalam melaksanakan kegiatan operasinya harus dilakukan sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan agar kinerja yang diharapkan dari karyawan dapat tercapai dengan hasil maksimal.

Pelaksanaan disiplin karyawan dengan mentaati ketentuan-ketentuan kerja sebagaimana yang telah ditentukan tersebut diatas dimaksud agar para karyawan dapat melaksanakan program kerja yang telah ditentukan. Pelaksanaan disiplin kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut, pencapaian kinerja pada setiap bidang tugas para karyawan sangat dipengaruhi oleh pelaksanaan disiplin kerjanya. Dalam usaha mewujudkan pelaksanaan disiplin kerja peranan pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam organisasinya sangat penting.

Kepemimpinan yang dimaksud disini adalah kegiatan seorang pemimpin dalam memberikan motivasi, membimbing, menggerakkan, mempengaruhi, atau mengontrol pikiran perasaan atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah diterapkan sebelumnya. Pada umumnya setiap karyawan ingin bekerja

dengan baik dan tekun terutama dalam mematuhi jam kerja yang telah ditentukan oleh pemerintah, keinginan tersebut tidak mungkin dicapai dengan sendirinya tanpa adanya bimbingan, pengarahan, pemberian motivasi dari pimpinannya.

Sehubungan dengan itu karyawan Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu masih ada yang tidak masuk kantor atau alpa dan ada yang lambat masuk kantor atau tidak sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. Ketidaktepatan waktu masuk kantor dan kepulangan karyawan terutama karyawan wanita yang ada di Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu dengan alasan mereka mempunyai kesibukan lain selain di kantor tersebut. Meskipun para karyawan wanita yang ada di Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu mayoritas ibu rumah tangga tidak seharusnya mereka lalai dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Karena setiap karyawan memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaannya, menerima resiko dan mendapatkan imbalan sesuai dengan pekerjaannya.

Dari hasil pengamatan dijumpai beberapa gejala kurangnya pelayanan karyawan Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu terhadap konsumen. Hal ini diakibatkan oleh sering terlambatnya karyawan sehingga pengurusan pekerjaan sering terlambat atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Maka dengan adanya bimbingan, pengarahan, pemberian motivasi dari pimpinan sangatlah penting demi terwujudnya pelaksanaan disiplin kerja karyawan.

Untuk itu dari hasil pengamatan peneliti, pelaksanaan disiplin karyawan Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu masih belum memberikan hasil yang sesuai dengan harapan. Hal ini dapat dilihat pada tabel absensi dibawah ini:

**Tabel 1.I Absensi Karyawan Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu Tahun 2005 s/d 2009**

Tahun	Jumlah karyawan	Rata-rata alfa pertahun		Rata-rata terlambat pertahun		Jumlah pelanggaran
			%		%	%
2005	50	20	40	10	20	60
2006	50	22	44	12	23	67
2007	52	27	51,9	14	24,4	76,3
2008	51	19	37,2	10	19,6	56,8
2009	55	30	54,5	15	27,2	81,7

Sumber: Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu

Dari tabel diatas dapat dijelaskan pada tahun 2005 jumlah karyawan 50 orang diperoleh tingkat rata-rata alfa/ tahun 20 orang, dan terlambat masuk 10 orang, sedangkan pada tahun 2006 jumlah karyawan 50 orang diperoleh tingkat alfa/tahun 22 orang, dan terlambat masuk 12 orang, pada tahun 2007 jumlah karyawan 52 orang diperoleh rata-rata alfa/tahun 27 orang, dan terlambat masuk 14 orang, pada tahun 2008 jumlah karyawan 51 orang diperoleh tingkat alfa/tahun 19 orang, dan terlambat masuk 10 orang, kemudian pada tahun 2009 jumlah karyawan 55 orang diperoleh tingkat alfa/tahun 30 orang, dan terlambat masuk 15 orang.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa tingkat disiplin karyawan Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu untuk lima tahun terakhir mengalami naik turun (berfluktuasi), dan ini mempengaruhi tingkat kinerja karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan gejala tersebut diatas, maka penulis merasa menarik untuk melakukan penelitian tentang kedisiplinan kerja karyawan di Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu, dengan judul: *“Analisis Disiplin Karyawan Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu”*



## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis menarik perumusan masalahnya sebagai berikut:

Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu?

## **C. Tujuan dan Manfaat penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu

### **2. Manfaat Penelitian**

- a. Di harapkan dapat menjadi sumbangan dan masukan bagi manajemen Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu, dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- b. Merupakan salah satu masukan untuk memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan penulis dibidang manajemen.
- c. Dapat dijadikan bahan acuan bagi pengembangan lebih lanjut.

## **D. Sistematika Penulisan**

Agar pembahasan ini lebih mudah untuk dipahami, maka akan disajikan sistematika penulisan sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Untuk mendapatkan pemahaman mengenai teori-teori disiplin kerja, kepemimpinan, gaji/ upah dan lingkungan kerja, serta hipotesa penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan variabel yang terkait dalam penelitian.

## **BAB IV GAMBARAN UMUM KOPERASI**

Bab ini akan menguraikan mengenai gambaran umum Koperasi dan deskripsi tentang karyawan yang menjadi objek penelitian

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bagian akhir dari penulisan ini yang berisikan kesimpulan terhadap hasil penelitian serta saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat sebagai masukan ataupun pertimbangan bagi koperasi, pembaca, dan penelitian-penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan. (Dessler 2004:2)

Selanjutnya sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai, 2005:1).

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu manajemen juga untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain, artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Dalam manajemen sumber daya manusia, karyawan adalah kekayaan (asset) utama perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik.

Faktor yang menjadi perhatian dalam manajemen sumber daya manusia adalah manusianya itu sendiri. Saat ini sangat disadari bahwa sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling penting, karena dengan sumber daya manusia menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan.

Adapun tujuan dari manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Sumber daya manusia juga mempengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi (Rivai, 2005:8) Manajemen sumber daya manusia ini memiliki beberapa fungsi sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial
  - a. Perencanaan (*planning*)
  - b. Pengorganisasian (*organizing*)
  - c. Pengarahan (*directing*)
  - d. Pengendalian (*controlling*)

2. Fungsi operasional
  - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
  - b. Pengembangan
  - c. Kompensasi
  - d. Pengintegrasian
  - e. Pemeliharaan
  - f. Pemutusan hubungan kerja (Rivai, 2005:14)

Manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan, tetapi juga memperhatikan kebutuhan karyawan dan pemilik tuntutan masyarakat luas.

## **B. Pengertian Disiplin**

Dalam arti luas disiplin mengandung pengertian sebagai berikut :

1. Kepatuhan terhadap peraturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.
2. Keteraturan dan ketertiban dalam melaksanakan tugas.
3. Ketulusan, kejujuran, dan kesadaran yang mendalam dalam melaksanakan pekerjaan tanpa adanya paksaan dan tekanan.
4. Bersifat kenyal, tidak kaku, proaktif, dan tidak menyimpang dari ketentuan yang ada (Joewono, 2002:07).

Disiplin juga dapat diartikan sebagai pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk pengendalian diri, serta kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku (Saidam, 2000:208).

Ada pula yang berpendapat bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang berlaku (Tohardi, 2002:393)

Ada juga yang Mengatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2003: 291).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2002: 193).

Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu: (Siagian, 2006:305)

1. Pendisiplin Preventif

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya.
- b. Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c. Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

## 2. Pendisiplinan Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikenakan sanksi disiplin, berat atau ringannya sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi, pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hirarki artinya pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan pada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara obyektif dan bahwa sifat sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan, pengenaan sanksi harus bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku dimasa depan dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya dimasa lalu. Pengenaan

sanksipun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa. Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit 3 hal yaitu :

1. Karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahukan pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya.
2. Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri
3. Dalam hal pelanggaran sanksi yang terberat, yaitu pemberhentian perlu dilakukan “Wawancara Keluar” yaitu mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin mendorong produktivitas kerja karyawan, apabila para karyawan telah menegakkan disiplin kerjanya, maka kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan akan tercapai sesuai dengan aturan-aturan yang ditetapkan.

Ada tiga tipe pendisiplinan yaitu: (Handoko, 2001: 211)

#### 1. Disiplin preventif

Adalah segala kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-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 kedisiplinan. Sasaran tindakan pendisiplinannya adalah sebagai berikut:

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

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

Adapun tindakan disiplin yang disusun atas dasar tingkat berat hukumannya adalah sebagai berikut :

1. Teguran secara lisan oleh personalia
2. Teguran secara tulisan dengan catatan dalam file personalia
3. Skorsing untuk pekerja, satu sampai tiga hari
4. Skorsing satu minggu atau lebih lama
5. Diturunkan pangkatnya (Demosi)
6. Dipecat

Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berlaku sepantasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepantasnya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur, didalam organisasi perusahaan. Pada

dasarnya peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan perundang-undangan dimata masyarakat. (Handoko, 2001: 213)

### **C. Indikasi Rendahnya Disiplin Karyawan**

Indikasi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan sangat penting diketahui, kerana dengan adanya pengetahuan tentang indikasi tersebut maka dapat diketahui pula sebab-sebab rendahnya tingkat disiplin karyawan. Dengan demikian organisasi dapat mengambil keputusan atau langkah-langkah pemecahan sedini mungkin. Sebelum mengambil keputusan sebaiknya dilakukan penelitian terlebih dahulu agar tidak terjadi kesalahan dan penafsiran. Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan adalah: (Nitisemito, 2000: 14)

1. Turunnya produktifitas/prestasi kerja. Produktifitas kerja bisa turun karena kemelasan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktifitas kerja merupakan indikasi bahwa dalam organisasi terjadi penurunan kedisiplinan kerja.
2. Tingkat absensi yang tinggi. Apabila kedisiplinan karyawan turun, maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja, tidak tepat waktu datang dan pulang, serta sering keluar bukan pada jam istirahat.
3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan. Rendahnya kedisiplinan kerja juga dapat dilihat dengan seringnya terjadi kelalaian, sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian. Hal ini berarti karyawan tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan karyawan menjadi tidak maksimal.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi. Dengan masih ditemuinya karyawan yangn tidak menggunakan atribut kerja yang dierikan organisasi menunjukkan bahwa kayawan tidak menghargai peraturan dalam organisasi, dan ini merupakan salah satu indikasi ketidakdisiplinan karyawan.
5. Sering terjadi pencurian bahan-bahan pekerjaan atau asset organisasi. Hal ini sering dialami dimana perusahaan sering kehilangan bahan-bahan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dalam memelihara bahan-bahan atau perlengkapan kerja dan rendahnya ketaatan karyawan pada peraturan organisasi.
6. Sering terjadinya konflik atau perselisihan antar karyawan. Konflik atau perselisihan ini merupakan rasa ketidak tenangan karyawan dalam bekarja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan dan menurunnya prestasi kerja ataupun produktifitas yang diharapkan organisasi.

Indikasi rendahnya kedisiplinan kerja antara lain dapat dilihat:

1. Melanggar peraturan jam istirahat dan jadwal kerja lainnya.
2. Melanggar peraturan keamanan dan kesehatan kerja.
3. Terlambat masuk kerja terutama sebelum dan setelah lebaran.
4. Bekerja dengan ceroboh atau merusak peralatan, pasok atau bahan baku.
5. Suka bertengkar, tidak mau bekerja sama atau perilaku lain yang tidak menyenangkan (mengganggu) sesama karyawan.

6. Terang-terangan menunjukkan ketidak patuhan seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. (Dharma, 2001: 175)

Adapun beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin antara lain:

1. Banyak ngobrol.
2. Terlalu santai atau masa bodoh.
3. Malas dan sering menghindari penugasan.
4. Suka campur tangan dalam urusan orang lain.
5. Tidak suka dengan tugas sekarang, selalu menggerutu tentang kebosanan, gaji yang terlalu kecil dan lain-lain.
6. Kerja yang ditugaskan sedikit, tetapi berlagak seperti sangat sibuk dan suka memerintah orang lain.
7. Tidak tahu sesuatu yang harus dilakukan dan berusaha menyelimuti hal itu kerana malu.
8. Sangat peka kurang percaya diri.
9. Syarat kerja dirasakan sangat menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sering terlambat atau sering sakit.
10. Suka mengadu pada atasan, sehingga berlagak terhadap sesama rekan kerja dan menimbulkan rasa benci antara sesame.

#### **D. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat

dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, maka akan sulit bagi organisasi mencapai hasil optimal dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2002:212).

Dari kutipan diatas, kita dapat menyimpulkan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan dukungan terwujudnya tujuan organisasi.

Pada dasarnya, untuk mempertahankan dan memelihara disiplin kerja yang baik merupakan hal yang sangat sulit, karena sangat banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Berikut ini akan diuraikan terdapat beberapa pakar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

1. Salah satu yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah lingkungan. Lingkungan bukan hanya bisa mempengaruhi kedisiplinan karyawan, tetapi juga bisa menumbuhkan motivasi agar bisa bekerja dengan baik. (Martoyo, 2000 : 35)

Faktor-faktor lingkungan terdiri dari :

a. Pengaruh dari luar

- 1) Pendidikan
- 2) Pengalaman kerja
- 3) Kesehatan

- b. Pengaruh dari dalam organisasi
  - 1) Peraturan organisasi
  - 2) Kepemimpinan
  - 3) Pergaulan sesama karyawan
  - 4) Kebosanan dan kelelahan
- 2. Bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja dalam suatu organisasi yaitu :
  - a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan/pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
  - b. Keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan adanya keteladanan pimpinan yang baik, maka disiplin karyawan akan ikut baik. Seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya.
  - c. Balas jasa (Gaji dan Kesejahteraan)

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan

terhadap pekerjaannya. Dengan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan, maka disiplin kerja akan terlaksana. Semakin besar balas jasa, semakin baik disiplin karyawan dan sebaliknya.

d. Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlukan sama.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat secara efektif dapat merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karena karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dari atasannya secara langsung. Dengan adanya waskat, pimpinan dapat mengetahui langsung kedisiplinan karyawan sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan. Selain mengawasi disiplin karyawan, waskat juga mencari sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi dan karyawan.

f. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena dengan sanksi hukum yang berat, maka karyawan menjadi takut untuk melanggar peraturan organisasi, sehingga perilaku indisipliner karyawan dapat berkurang. Berat atau ringannya sanksi yang diterapkan juga mempengaruhi baik buruknya disiplin karyawan.

Hendaknya sanksi hukuman tersebut tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik karyawan agar mengubah perilakunya.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak menghukum setiap karyawan yang melakukan tindakan indisipliner sesuai dengan peraturan yang berlaku. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum karyawan yang melakukan tindakan indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan menciptakan hubungan yang baik dan harmonis diantara sesama karyawan, serta hubungan keatas maupun kebawah yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* akan ikut menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik (Hasibuan, 2000 : 214).

Seperti yang telah diuraikan diatas, sangat banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

### **E. Pengertian Kepemimpinan dan Peranannya**

Suatu organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, tidak terlepas adanya pimpinan yang mampu menggerakkan aktivitas kerja secara disiplin.



Peranan pimpinan dalam rangka mempengaruhi karyawannya sangat penting agar para karyawan mau melaksanakan disiplin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan itu, beberapa ahli mendefenisikan seorang pimpinan adalah orang yang dapat memberi inspirasi, membujuk, mempengaruhi dan memotivasi yang dapat memicu perubahan yang berguna, untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha dan untuk mencapai tujuan kelompok (Winardi, 2000:56).

Pimpinan yang efektif adalah seorang pemimpin yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh para bawahannya sehingga gerak maju dari posisi sekarang keposisi yang diinginkan dimasa yang akan datang dapat berlansung dengan mulus, dengan artian para bawahan tidak terlalu banyak menghadapi hambatan (Siagian, 2000: 147).

Dari penjelasan tersebut, menunjukkan bahwa dalam menciptakan disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi diperlukan peranan pimpinan yang dapat menciptakan disiplin itu sendiri. Pentingnya pimpinan dalam organisasi akan membangun komitmen dan antusias yang diperlukan untuk menerapkan bakat mereka sepenuhnya, guna membantu menyelesaikan rencana dan pengendalian yang tidak lain adalah memastikan segala sesuatunya menjadi semestinya.

Seorang pemimpin hendaknya mampu menciptakan suatu komunikasi timbal balik, terutama dari bawahan keatas sehingga karyawan akan mempunyai keberanian untuk mengemukakan segala sesuatunya kepada pimpinan. Dengan adanya komunikasi seperti ini pimpinan akan memperoleh

berbagai informasi, pimpinan dapat melakukan tindakan tertentu seperti pengarahan menuju terciptanya kedisiplinan.

Adapun yang menjadi persyaratan kepemimpinan yang baik adalah:

1. Kekuasaan

Ialah kekuasaan otoritas dan legalitas memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.

2. Kewibawaan

Ialah kelebihan, keunggulan, dan keutamaan sehingga orang tersebut patuh pada pimpinan dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.

3. Kemampuan

Ialah segala daya, kesanggupan, keutamaan, kecakapan atau keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain dalam melakukan usaha bersama guna mencapai suatu sasaran tertentu. Kepemimpinan yang efektif tergantung landasan manajerial yang kokoh. Lima landasan kepemimpinan yang kokoh yaitu:

1. Cara berkomunikasi

Komunikasi organisasi dapat didefinisikan sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam

hubungan hierarkis antara yang lain dengan lainnya dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

Manusia didalam kehidupannya harus berkomunikasi, artinya memerlukan orang lain dan membutuhkan kelompok atau masyarakat untuk saling berinteraksi. Hal ini merupakan suatu hakekat bahwa sebagian besar pribadi manusia terbentuk dari hasil interaksi sosial dengan sesama dalam kelompok dan masyarakat, didalam kelompok/organisasi itu selalu terdapat bentuk kepemimpinan yang merupakan masalah penting untuk kelangsungan hidup kelompok, yang terdiri dari pemimpin dan bawahan/karyawan. Diantara kedua belah pihak harus ada timbal balik, untuk itu diperlukan adanya kerjasama yang diharapkan untuk mencapai cita-cita, baik cita-cita pribadi, maupun kelompok, untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kerjasama tersebut terdiri dari berbagai maksud yang meliputi hubungan sosial/kebudayaan. Hubungan yang terjadi merupakan suatu proses adanya suatu kegiatan masing-masing individu, untuk memperoleh suatu hasil yang nyata dan dapat memberikan manfaat untuk kehidupan yang berkelanjutan.

Bila sasaran komunikasi dapat diterapkan dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah, organisasi kemasyarakatan, maupun organisasi perusahaan, maka sasaran yang dituju akan beraneka ragam tapi tujuan utamanya tentulah untuk mempersatukan individu-individu yang tergabung dalam organisasi tersebut.

## 2. Pemberian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain "*Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada

bawahan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan, kecakapan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan organisasi, hal ini berarti bahwa organisasi selain membutuhkan karyawan yang mampu cakap dan terampil, juga memiliki kemauan keras untuk bekerja.

Untuk itu maka diperlukan, motivasi dari pihak atasan kepada bawahan (staf) yang memang mempunyai kemampuan untuk bekerja. Pemberian motivasi sering sulit dilaksanakan karena kebutuhan dan keinginan setiap orang berbeda-beda, baik yang di sadari maupun yang tidak disadari. Setiap kebutuhan yang pada umumnya sama antara lain kebutuhan sandang, pangan dan papan. Tetapi keinginannya cenderung berbeda-beda diakibatkan oleh selera, kebiasaan dan lingkungannya. Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya apabila sudah mengetahui penyebab orang mau bekerja dan kepuasan apa saja yang akan dinikmati karena pekerjaan itu. Tingkah laku seseorang itu sangat dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya.

### 3. Kemampuan pemimpin

Menjelaskan bahwa kesuksesan atau kegagalan yang dialami organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diserahi tugas memimpin. Sedangkan kualitas pemimpin dipengaruhi oleh kemampuan pribadi sebagai pemimpin dan kemampuannya memahami dan menguasai lingkungan.

### 4. Pengambilan keputusan

Cara lain untuk memahami tindak komunikasi dalam pemimpin adalah dengan melihat bagaimana suatu pemimpin menggunakan metode-metode tertentu

untuk mengambil keputusan terhadap masalah yang dihadap dalam dataran teoritis.

#### 5. Kekuasaan positif

Kekuasaan adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi tingkah laku orang atau kelompok lain sesuai dengan keinginan dari pelaku, kekuasaan merupakan kemampuan mempengaruhi pihak lain untuk berpikir dan berperilaku sesuai dengan kehendak yang mempengaruhi.

Kekuasaan dapat dilihat dari 2 sudut pandang yaitu kekuasaan bersifat positif dan negatif. Kekuasaan yang bersifat positif merupakan kemampuan yang dianugerahkan oleh tuhan kepada individu sebagai pemegang kekuasaan yang tertinggi yang dapat mempengaruhi dan merubah pemikiran orang lain atau kelompok untuk melakukan suatu tindakan yang diinginkan oleh pemegang kekuasaan dengan sungguh-sungguh dan bukan karena paksaan baik secara fisik maupun mental. ( Husein umar, 2005: 31)

#### **F. Balas Jasa (Gaji)**

Gaji adalah imbalan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam sebuah perusahaan. (Rivai, 2005: 379).

Balas jasa atau Gaji adalah bayaran yang diterima oleh karyawan-karyawan manajemen staff operasional klasikal (pekerja-pekerja kerah putih), (Simamora, 2004: 199).

Kompensasi (compensatiao) meliputi kembalian-kembalian financial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. (Simamora, 1999: 540)

Gaji (Salary) umumnya berlaku untuk tarif biaya minngguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja) (Simamora, 1999: 544).

Gaji sangat berpengaruh langsung terhadap aktifitas yang dilakukan oleh karyawan yang akan menentukan lancar atau taaak lancarnya pekerjaan yang dilakukan maka gaji dapat diktakan salah satu sarana atau alat pendornng (motivasi) karyawan agar bekerja lebih baikdan lancar sehingga sasaran yang hendak dituju organisasi teercai, dan tercapainya kedisiplinan karyawan.

Karena dengan adanya gaji, diharapkan para karywan dapat menggunakan waktu datang, dan pulang kerja pada tam yang telah ditentukan oleh suatu organisasi. (Siagian 2000: 114).

Gaji juga bisa di artikan adalah uang yang harus dibayarkan perusahaan terhadap karyawannya sesuai dangan kontrak kerja (Gazali 2000: 240)

Gaji dalah balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan tetap, serta mempunyai jaminan yang pasti, maksudnya gaji yang tetap dibayar walaupun karyawan tidak masuk kerja,(Hasibuan, 2000: 117)

### **G. Lingkungan Kerja**

Praktek atau kegiatan perusahaan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan

kerja merupakan faktor pendukung dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor lingkungan kerja. (Dessler, 2004: 86).

Seorang tenaga kerja akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi lingkungan kerjanya dapat mendukung semangat kegairahan kerja sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan orang-orang yang bekerja di lingkungan kerja yang kurang baik.

Lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, seperti tempat kerja yang baik, ventilasi, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan, keamanan, pewarnaan, hal lainnya yang berhubungan dengan tempat tinggal seseorang, (Handoko, 2001: 195).

Sejalan dengan kebijaksanaan ketenagakerjaan, pemerintah mengusahakan agar tercipta dan terbina hubungan kerja yang serasi antara pengusaha dengan karyawan yang akan lebih mendorong terciptanya kelancaran, efisiensi serta kelangsungan hidup perusahaan dan sekaligus dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan pekerja dalam perusahaan yang bersangkutan sesuai dengan perkembangan dan kemajuan.

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, model kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok, (Sedarmayanti, 2001:1). Lingkungan kerja yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber

daya manusia menurut model diagnostik adalah eksternal, kondisi organisasi dan kondisi karyawan. (Milkovich, 2001: 15).

Pekerja menginginkan kondisi disekitar pekerjaannya baik, karena kondisi tersebut mengarah pada kenikmatan dan kesenangan secara fisik. Penerangan terlalu kecil dapat menyebabkan ketidak nikmatan fisik, udara rokok, atau miskinnya ventilasi dapat menyebabkan atau membahayakan kesehatan yang buruk bagi karyawan. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. (Isyandi, 2004: 134)

Secara umum lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dalam perusahaan dibagi menjadi beberapa bagian aspek pembentukan lingkungan kerja, yaitu: (Nitisemito, 2000:97).

1. Pelayanan karyawan

Merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal, yaitu: pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, penyediaan toilet ditempat kerja.

2. Kondisi kerja

Merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna ruangan yang sesuai dengan keamanan bekerja bagi karyawan.



### 3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan ikut menentukan tingkat produktivitas kerja. Hubungan kerja yang tidak serasi akan menurunkan produktivitasnya. Ini disebabkan di dalam penyelesaian tugas-tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau diganggu oleh hal-hal lain sebagai akibat tidak serasinya hubungan karyawan yang ada didalam perusahaan.

Weyerhaeuser menyatakan suatu nilai yang umum adalah manusia. Nilai ini menggambarkan filosofi organisasi mengenai arti karyawan dan bagaimana mereka dikelola, secara khusus berarti,

Manusia adalah dewasa, individu-individu yang bertanggung jawab dan ingin berkontribusi.

1. Manusia menginginkan dirinya memiliki standar integritas dan etika bisnis yang tinggi, mereka adalah pelayanan bertanggungjawab terhadap bumi dan lingkungan.
2. Lingkungan kerja didasarkan pada saling menghormati, kepuasan personal.
3. Manusia sadar bahwa kerja tim, kerja sama dan tempat kerja yang bersih, aman dan terpelihara baik adalah esensial untuk memenuhi komitmen berfokus pada pelanggan.
4. Pendidikan berlanjutan adalah sebuah keuntungan yang berlangsung terus-menerus dan melibatkan semua orang.

## **H. Disiplin Dalam Pandangan Islam**

Dalam kitab suci al-Qur'an cukup banyak ayat-ayat yang berhubungan dengan sholat. Dimana Allah mewajibkan kepada setiap pribadi muslim yang sudah baliq dan berakal sehat untuk mengerjakan dengan khusuk. Dan dengan taat

mengerjakan sholat itu pula seseorang dapat melatih dirinya untuk disiplin. Dan tepat waktu dalam menjalankan Sholat 5 waktu.

Allah berfirman dalam surat, Thoha ayat 132 :

وَأْمُرْ أَهْلَكَ بِالصَّلَاةِ وَاصْطَبِرْ عَلَيْهَا لَا نَسْأَلُكَ رِزْقًا نَحْنُ نَرْزُقُكَ

وَالْعَقِبَةُ لِلتَّقْوَى ﴿١٣٢﴾  
Artinya : “Dan perintahkanlah kepada keluargamu mendirikan shalat dan

*Bersabarlah kamu dalam mengerjakannya. kami tidak meminta rezki kepadamu, kamilah yang memberi rezki kepadamu. dan akibat (yang baik) itu adalah bagi orang yang bertakwa”.*

Ayat diatas menunjukkan bahwa betapa pentingnya mengerjakan sholat 5 waktu. Karena dengan taatnya kita beribadah atau mengerjakan sholat dapat melatih kita mempunyai sikap disiplin dan bertanggungjawab atas semua perintah dan larangan Allah.

Didalam al-qur’an, juga kita temukan ayat-ayat tentang prinsip-prinsip disiplin. Khususnya kedisiplinan dalam bidang-bidang pemerintah.

Yaitu terdapat dalam surat An-Nisaa’ ayat 59

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي  
الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن  
كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia

*kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.*

Dalam surat An-Nisaa’ ayat 59 menjelaskan bahwa kedisiplinan perlu diterapkan dan dari sini juga dapat disimpulkan bahwa kita harus taat pada pimpinan kita. Ini dapat kita contohkan dalam sebuah organisasi, karena dalam sebuah organisasi, terdapat seorang pimpinan yang bertugas mengkoordinir para bawahannya dan juga terdapat beberapa kebijakan dan peraturan-peraturan serta norma sosial yang harus dita’ati para bawahannya, dan pimpinan juga berhak untuk memberikan sanksi pada karyawan-laryawannya yang telah melakukan pelanggaran. Allah Swt berfirman dalam surat An-Nisaa’ ayat: 61

وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ تَعَالَوْا إِلَىٰ مَا أَنزَلَ اللَّهُ وَإِلَىٰ الرَّسُولِ رَأَيْتَ الْمُنَافِقِينَ  
يَصُدُّونَ عَنْكَ صُدُودًا

*Artinya : “Apabila dikatakan kepada mereka: "Marilah kamu (tunduk) kepada hukum yang Allah Telah turunkan dan kepada hukum Rasul", niscaya kamu lihat orang-orang munafik menghalangi (manusia) dengan sekuat-kuatnya dari (mendekati) kamu”.*

Firman Allah juga mengajarkan kita untuk selalu tunduk dan taat pada hukum-hukum Allah. Karena didalam kehidupan dunia, kita tidak bisa hidup semau kita saja, ada norma-norma dan peraturan-peraturan yang harus kita taati, demi terwujudnya suatu keharmonisan, ketenangan dan kesejahteraan hidup.

Dan begitu juga dalam organisasi, kita juga harus tunduk dan taat terhadap peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku didalamnya.

Betapa penting sekali disiplin ini diterapkan, terutama dimulai dari dalam diri kita sendiri, dengan sendirinya itu akan membiasakan kita akan selalu taat dan patuh, baik itu dalam kehidupan dimasyarakat maupun dalam sebuah organisasi, dimana tempat kita bekerja.

Firman Allah An-Nisaa' ayat 64:

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ رَسُولٍ إِلَّا لِيُطَاعَ بِإِذْنِ اللَّهِ وَلَوْ  
 أَنْهَمُ إِذْ ظَلَمُوا أَنْفُسَهُمْ جَاءُوكَ فَاسْتَغْفَرُوا اللَّهَ وَاسْتَغْفَرَ لَهُمُ  
 الرَّسُولُ لَوَجَدُوا اللَّهَ تَوَّابًا رَحِيمًا ﴿٦٤﴾

*Artinya : “Dan kami tidak mengutus seseorang Rasul melainkan untuk ditaati dengan seizin Allah. Dan Sesungguhnya, sekiranya mereka telah menzaliminya( berhakim selain nabi Muhammad ) datang kepadamu (Muhammad), lalu memohon ampun kepada Allah, dan rasulpun memohonkan ampun untuk mereka, tentulah mereka mendapati Allah Maha Penerima Taubat lagi Maha Penyayan”.*

## I. Hipotesis

Pada penelitian ini, penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut:

“Diduga Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu, adalah Kepemimpin, Balas jasa (gaji dan kesejahteraan), dan Lingkungan Kerja.

## **J. Variabel Penelitian**

Variabel penelitian ini yaitu Disiplin Karyawan (Y) . Adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya(X):

1. Kepemimpinan
2. Balas jasa (Gaji dan Kesejahteraan)
3. Lingkungan kerja

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian ini di Koperasi Unit Desa Tanah Datar Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu, Pada bulan Februari, 2009, Lokasinya terletak di sebuah Desa Tanah Datar SP.8.

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

Ditinjau dari jenisnya, maka data dalam penelitian ini terbagi dua jenis yaitu :

1. Data primer, yaitu data data yang diperoleh dengan hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan masalah kedisiplinan karyawan pada Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu.
2. Data Sekunder, yaitu sumber data yang diperoleh dari Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu dari hasil laporan dan catatan yang ada hubungannya dengan penelitian ini yang terdiri dari : Keberadaan Koperasi Tanah Datar Rokan Hulu, jumlah tenaga kerja, dan struktur organisasi.

#### **C. Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melihat langsung pelaksanaan disiplin karyawan pada Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu.

## 2. Wawancara

Yaitu mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu dan karyawan-karyawan yang berkaitan langsung dengan objek penelitian yang berkaitan masalah disiplin karyawan.

## 3. Kuisioner

Yaitu pengumpulan data yang digunakan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang di ajukan khususnya kepada pihak-pihak yang berhubungan yaitu karyawan mengenai disiplin karyawan, Kepemimpinan, Balas jasa, dan Lingkungan kerja.

### **D. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diteliti (Arikunto, 2000: 115). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu sebanyak 55 orang. Penelitian ini juga disebut penelitian populasi, karena jumlah responden 55 dan kurang dari 100, sehingga dengan jumlah tersebut diambil semua sebagai responden.

### **E. Validitas Instrumen**

Data dalam penelitian merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Oleh karena itu, benar atau tidaknya data sangat menentukan bermutu atau tidaknya hasil penelitian yang juga sangat tergantung oleh baik tidaknya instrumen sebagai alat pengumpul data. Instrumen yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

Validitas instrumen adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen (Arikunto, 2000: 158). Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dengan mengungkap variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Versi 16.0. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output SPSS pada tabel dengan judul *Item-Total Statistic*. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *Corrected item-Total Correlation* masing-masing pertanyaan. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected item-Total Correlation* > nilai  $r_{\text{tabel}}$ .

## **F. Metode Analisa Data**

### **1. Analisis Regresi Linier berganda.**

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, balas jasa dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan untuk mencari digunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana, Y = Disiplin Karyawan

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Balas Jasa

$X_3$  = Lingkungan kerja

a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi atau parameter

e = Variabel error



## G. Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh kesimpulan dari analisis ini maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara menyeluruh atau simultan (Uji F). Dan secara parsial (Uji t) yang dijelaskan sebagai berikut :

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variable dependent. Pembuktian dengan cara membandingkan nilai F kritis (F tabel) dengan nilai Fhitung yang terdapat dalam *analysis of variance*. Untuk menentukan nilai Ftabel, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5 % dengan derajat kebebasan (degree of freedom)  $df = (n-k)$  dan  $(k-1)$ , dimana n adalah jumlah observasi. Kriteria uji yang digunakan adalah:

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima

### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji atau membandingkan rata nilai sesuatu sampel dengan nilai lainnya. Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat yang ditentukan adalah 95% dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan degree of freedom (df)  $n-k$  membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

### **c. Koefisien Determinan**

Koefisien determinan ( $R$ ) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan seberapa besar persentase variable-variabel independen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengistemasi nilai variabel dependen.

Begitu juga untuk mengetahui variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari koefisien korelasi parsial. Variabel independen yang memiliki koefisien korelasi parsial yang paling besar adalah independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **A. Sejarah Singkat Berdirinya KUD Tanah Datar Rokan Hulu**

Menggambarkan secara singkat sejarah awal berdirinya koperasi, nama tokoh pendiri koperasi, orang-orang yang berjasa dalam pembentukan koperasi dan lain-lain. KUD Sawitra didirikan pada tanggal 20 November tahun 1994 berkedudukan di Unit Pemukiman Transmigrasi (UPT)VII PIR Trans Sungai Intan Desa Tanah Datar Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar, dan pada saat sekarang ini menjadi Desa Tanah Datar Kec. Kunto Darussalam Kab. Rokan Hulu.

KUD Sawitra melaksanakan kegiatan usahanya dari Januari 1995. dalam pembinaan KUPT serta pimpinan perusahaan PTPN V Sei Intan sebagai bapak angkat dalam usaha pengelolaan lahan kebun.

Adapun tokoh pendiri dan orang-orang yang berjasa dalam pembentukan KUD Sawitra adalah : Syamsudin, WS. Manulang, Poniati, A. Sulaiman, Tardjo, ZY. Lubis, Sugijarto, Darius, Serta bapak Jasmadi, Saroni sebagai KUPT pada saat itu. Atas dukungan, kebersamaan semangat kerja dan gotong royong antara anggota dengan pengurus KUD Sawitra dari awal pembentukan sampai dengan tingkat nasional pada tahun 2007.

#### **B. Sejarah Umum Koperasi**

Didalam kegiatan ekonomi, selain rumah tangga dan pemerintah organisasi perusahaan juga mempunyai peranan yang penting dalam kemajuan

perekomian. Adapun salah satu organisasi perusahaan yang ikut serta sebagai pelaku ekonomi adalah koperasi.

Koperasi merupakan suatu kumpulan dari orang-orang atau badan-badan yang memberikan kebebasan masuk keluar sebagai anggota dengan bekerja sama secara kekeluargaan, menjalankan usaha untuk mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya.

Koperasi didirikan bukan hanya untuk mencari keuntungan tetapi untuk mensejahterakan dan melindungi kepentingan para anggotanya karena pada dasarnya koperasi adalah organisasi terbatas, yang dalam gerak usahanya tidak hanya mementingkan motif ekonomi. Sebagaimana tercermin dalam asas dan prinsip yang di anutnya, yakni suatu bentuk peusahaan yang berdasarkan kekeluargaan dan dikelola secara demokratis.

Koperasi di idonesia sudah muali banyak berdiri sesuai dengan kegiatan usaha yang dilakukan oleh koperasi tersebut.

### **C. Kegiatan KUD Sawitra tanah Datar Rokan hulu**

#### **1. Ketua dan wakil ketua dan wakil ketua**

Ketua dan wakil ketua dan wakil ketua bertugas memimpin roda kepemimpinan dalam KUD sawitra tanah datar Rokanhulu serta memberikan suatu pertanggung jawaban di waktu RAT (Rapat Akhir Tahun) atas kinerjanya satu tahun dihadapan anggota KUD sawitra tersebut.

## 2. Sekretaris dan wakil sekretaris

Sekretaris dan wakil sekretaris bertugas mencatat seluruh kegiatan dan catatan seluruh anggota yang akan meminjam uang di KUD sawitra tanah datar rokanhulu serta bertanggung jawab atas semua hal yang berhubungan dengan kesekretariatan.

## 3. Bendahara

Bendahara bertugas menyimpan uang yang dipinjam oleh anggota dan menyimpan semua kas KUD sawitra tersebut serta bertanggung jawab atas semua keuangan atas kas yang ada.

## 4. Manager

Manager ini bertugas sebagai berikut:

- a. Memberi instruksi untuk melaksanakan pekerjaan
- b. Mengawasi karyawan-karyawan dalam melaksanakan tugasnya
- c. Melatih pegawai untuk melaksanakan tugasnya
- d. Menggambarkan metode-metode baru untuk melaksanakan pekerjaan

## 5. Bagian Unit Simpan Pinjam

Bagian Unit Simpan Pinjam bertugas mengatur pinjaman yang akan diberikan kepada anggota yang membutuhkannya dan memungut uang pinjaman yang dipinjam oleh anggota setiap tanggal 20, setiap bulannya serta bertanggung jawab atas keuangan dan atas kas yang ada.

## 6. Bagian Unit Waserda

Bagian Unit Waserda bertugas menyediakan segala kebutuhan masyarakat umumnya dan semua kebutuhan para anggota khususnya seperti

sembako (sembilan bahan pokok) serta menyediakan bermacam-macam kebutuhan yang terlengkap dan sesuai dengan namanya WASERDA (Warung Serba Ada), bagian unit waserda serta bertanggung jawab atas unit usaha warung serba ada atau Waserda.

#### 7. Mandor Jalan Poros

Mandor jalan poros bertugas sebagai pengontrol jalan yang ada di desa tanah datar rokan hulu tersebut, dan bertanggung jawab apa bila terjadi kerusakan dan segera memrerbaikinya dengan menggunakan uang kas KUD sawitra tanah datar yang ada, jika memang harus diperbaiki atau dengan cara bergotong royang bersama anggota KUD tersebut.

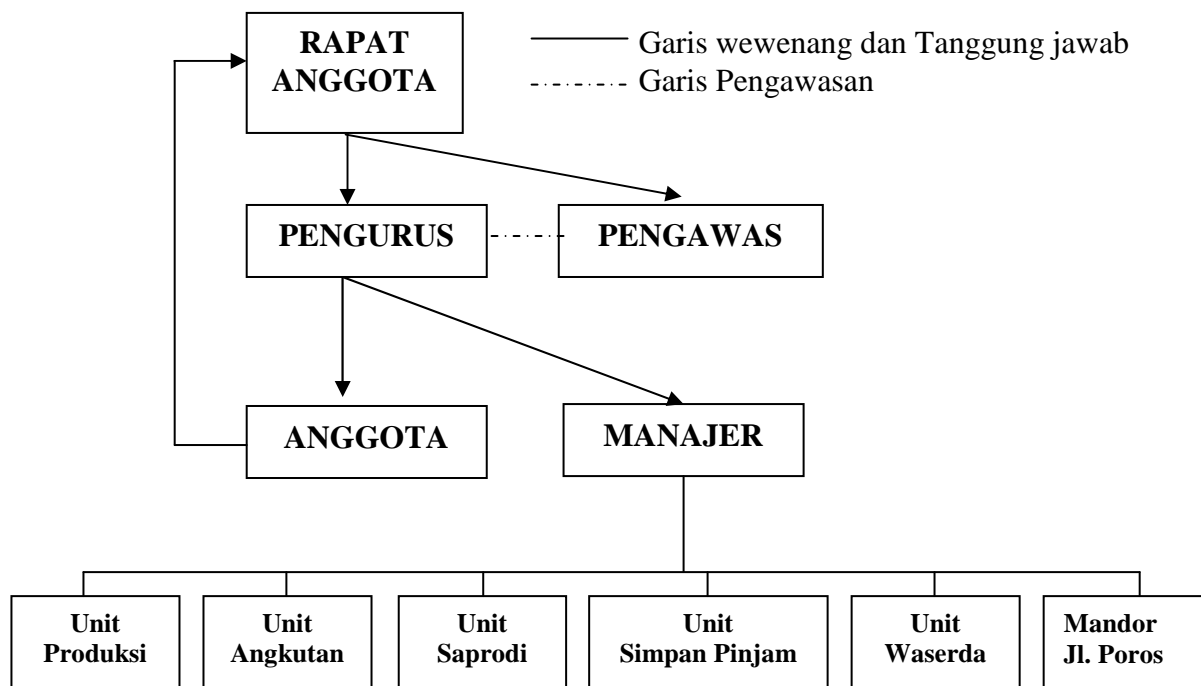
#### 8. Unit Sarana Produksi

Unit Sarana Produksi bertugas mengawasi dan melaksanakan kegiatan produksi kelapa sawit yang meliputi pembagian masa panen, pemupukan, selain itu melakukan penyuluhan terhadap kelompok tani agar produksi kelapa sawit dapat maksimal.

#### 9. Unit Angkutan

Unit Angkutan bertugas untuk mempersiapkan mobil untuk mengangkut buah sawit yang ada di KUD sawitra tanah datar yang ada setiap panen sawit tersebut, dan juga bertanggung jawab atas mobil-mobil truk yang ada di KUD tersebut.

**Gbr. 4.1 Struktur dan Peran Organisasi KUD Tanah datar Rokan Hulu**



Sumber: Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu

Dari bagan Struktur dan peran organisasi KUD di atas dapat dijelaskan bahwa anggota koperasi mengadakan rapat anggota yang akan memilih dan menetapkan pengurus dan pengawas koperasi. Pengawas koperasi bertugas mengawasi kinerja pengurus dan keduanya memiliki tanggung jawab dan melaporkan hasil kinerjanya pada rapat anggota akhir tahun.

Pengurus koperasi menunjuk seorang manajer yang akan menjalankan usaha koperasi yang terbagi dalam unit produksi, unit angkutan, unit Sarana Produksi, unit simpan pinjam, unit warung serba ada dan mandor jalan poros yang kesemuanya bertanggung jawab kepada manajer koperasi. Selain itu pengurus koperasi juga membuat kebijakan terhadap dan sanksi terhadap anggota koperasi yang tidak melaksanakan kewajibannya.





## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Aktivitas koperasi sebagai badan usaha tidak terlepas dari berbagai pengaruh, baik dari lingkungan internal (SDM, organisasi dan kelembagaan, manajemen, modal, ragam usaha, keanggotaan, teknologi) maupun lingkungan eksternal (sosial budaya, politik, perekonomian, hukum, informasi, dan perkembangan iptek) di tingkat regional, nasional dan internasional. Pengaruh ini sebenarnya mendorong terciptanya perubahan karena adanya tantangan dan sekaligus peluang bagi pengembangan koperasi. Namun, dapat pula menjadi ancaman akibat tingkat persaingan yang semakin ketat. Konsekuensinya, manakala koperasi tidak memiliki keunggulan kompetitif, maka perubahan hanya menjadi masalah bagi koperasi.

Peran KUD ditengah masyarakat desa sangat diperlukan terutama untuk mengembangkan kegiatan perekonomian desa, meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan anggota maupun masyarakat sekitarnya. Agar kegiatan KUD dapat berjalan dan berkembang sesuai keinginan masyarakat salah satu yang mempengaruhinya kinerja KUD.

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak akan mengalami perkembangan yang sangat pesat dalam lingkup usahanya. Begitu juga KUD yang pada dasarnya menginginkan tercapainya produktivitas yang tinggi dalam bidang kerjanya. Dengan produktivitas yang tinggi maka KUD akan memperoleh keuntungan.

Produktivitas sendiri salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Dari data yang diperoleh dari KUD Tanah datar Rokan Hulu tentang masih rendahnya disiplin karyawannya maka dalam penelitian ini perlu diketahui faktor-faktor penyebab atau yang mempengaruhi disiplin karyawan KUD tersebut. Dalam bab ini akan diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan.

### **A. Hasil Penelitian**

Seperti yang dikemukakan pada bab 1, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja koperasi unit sebelumnya perlu diketahui tentang gambaran umum responden yaitu karyawan koperasi Unit Desa Desa .

Selanjutnya ciri-ciri responden tersebut diharapkan memperjelas dan menambah informasi yang akan berguna untuk menggambarkan latar belakang keadaan responden. Dalam penelitian ini responden berjumlah 55 orang, yaitu seluruh karyawan KUD Tanah Datar Rokan Hulu untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5.1 Deskripsi Responden Menurut Usia.**

<b>NO</b>	<b>Usia</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	19 - 25 Tahun	18	32,7
2	26 – 35 Tahun	28	50,9
3	35< Tahun	9	16,4
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

**Data: hasil Olahan Penelitian**

Dari data tersebut diketahui karyawan dengan rentang usia antara 26-35 tahun sebanyak 28 orang atau 50,9%, dan karyawan dengan usia 19-25 tahun sebanyak 32,7% dan yang lebih dari 25 tahun hanya 16,4%. Dari data tersebut pemilihan karyawan sudah cukup baik dari segi usia.

**Tabel 5. 2 : Distribusi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Pria	40	65,6
2	Wanita	15	34,4
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Olahan*

### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha dan untuk mencapai tujuan kelompok (Winardi, 2000:56). Pimpinan yang efektif adalah seorang pemimpin yang mampu menunjukkan jalan yang dapat ditempuh oleh para bawahannya sehingga gerak maju dari posisi sekarang keposisi yang diinginkan dimasa yang akan datang dapat berlansung dengan mulus, dengan artian para bawahan tidak terlalu banyak menghadapi hambatan dalam melakukan tugasnya.

Kepemimpinan pada koperasi dari hasil wawancara dan pengamatan, manajer KUD Tanah Datar sebagai pimpinan kurang melakukan kontrol terhadap bawahannya. Kurangnya kontrol dan pengawasan terhadap bawahan dapat memunculkan persepsi yang kurang baik bagi karyawan, sebab karyawan akan merasa kurang diperhatikan. Hal ini akan memberikan celah bagi karyawan untuk berbuat melanggar peraturan.

Selain itu dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan Manajer KUD sering meninggalkan kantor dan mendelegasikan wewenang kepada bawahannya yakni kepala Unit koperasi yang langsung bersentuhan dengan karyawan. Pada variabel kepemimpinan, dilakukan pengukuran dengan menggunakan 8 pertanyaan yang mencerminkan indikator kepemimpinan pada KUD Tanah Datar Rokan Hulu. Dalam variabel ini diajukan pertanyaan kepada responden, sedangkan frekuensinya sebagai berikut:

**Tabel 5.3 Jawaban Responden Tentang Kepemimpinan Pada KUD Tanah Datar Rokan Hulu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	2	3,6
2	Baik	8	14,5
3	Cukup baik	21	38,2
4	Tidak baik	24	43,6
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang kepemimpinan KUD Tanah Datar terhadap karyawan masih kurang baik dimana responden yang memilih tidak baik sebesar 43,6%, yang memilih jawaban cukup baik 38,2%, responden yang memilih baik 14,5% dan responden yang memilih sangat baik hanya 3,6%.

**Tabel 5.4 Jawaban Responden Tentang Tentang Sikap Pimpinan Dalam Memberikan Peringatan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	-	-
2	Baik	8	14,5
3	Cukup baik	22	40,0
4	Tidak baik	25	45,5
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang sikap pimpinan dalam memberikan peringatan masih kurang baik dimana responden yang memilih tidak baik sebesar 45,5%, yang memilih jawaban cukup baik 40%, dan responden yang memilih baik hanya 14,5%.

**Tabel.5.5 Jawaban Responden Tentang Tanggung Jawab Pimpinan Terhadap Bawahan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	-	-
2	Baik	7	12,7
3	Cukup baik	30	54,5
4	Tidak baik	18	32,7
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang tanggung jawab pimpinan terhadap bawahan sudah cukup baik dimana responden yang memilih tidak baik sebesar 32,7%, yang memilih jawaban cukup baik 54,5%, dan responden yang memilih baik hanya 12,7%. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa tanggungjawab pimpinan terhadap bawahan pada KUD Tanah Tanah datar Rokan Hulu sudah cukup baik.

**Tabel.5.6 Jawaban Responden Tentang Kemampuan Pimpinan Dalam Memimpin KUD Tanah Datar Rokan Hulu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	-	-
2	Baik	8	14,5
3	Cukup baik	19	34,5
4	Tidak baik	28	50,9
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang kemampuan pimpinan dalam memimpin KUD Tanah Datar Rokan Hulu masih belum baik dimana responden yang memilih tidak baik sebesar 50,9%, yang memilih jawaban cukup baik 34,5%, dan responden yang memilih baik hanya 14,5%.

**Tabel.5.7 Jawaban Responden Tentang Pengakuan Dari Atasan Atas Pekerjaan Yang Dilaksanakan Mendorong Karyawan Untuk Bekerja Lebih Baik.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	-	-
2	Baik	9	16,4
3	Cukup baik	27	49,1
4	Tidak baik	19	34,4
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik pada KUD Tanah Datar Rokan Hulu sudah cukup baik dimana responden yang memilih cukup baik sebesar 49,1%, yang memilih jawaban tidak baik 34,5%, dan responden yang memilih baik hanya 16,4%.

**Tabel.5.8 Jawaban Responden Tentang Kepribadian Pimpinan Dalam Memberikan Arahan Atau Nasehat Kepada Karyawan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	-	-
2	Baik	11	20,0
3	Cukup baik	19	45,5
4	Tidak baik	15	34,4
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang kepribadian pimpinan dalam memberikan arahan atau nasehat kepada karyawan pada KUD Tanah Datar Rokan Hulu belum cukup baik dimana responden yang memilih tidak baik sebesar 45,5%, yang memilih jawaban cukup baik 34,4%, dan responden yang memilih baik hanya 20%.

**Tabel.5.9 Jawaban Responden Tentang Cara Pimpinan Dalam Bersikap Adil Dan Bijaksana Terhadap Pegawainya Terutama Dalam Hal Memberikan Pekerjaan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	1	1,8
2	Baik	5	9,1
3	Cukup baik	25	45,5
4	Tidak baik	25	43,6
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang cara pimpinan dalam bersikap adil dan bijaksana terhadap pegawainya terutama dalam hal memberikan pekerjaan pada KUD Tanah Datar Rokan Hulu sudah cukup baik dimana responden yang memilih tidak baik sebesar 45,5%, yang memilih jawaban cukup baik 45,5%, yang memilih baik 9,1%, dan responden yang memilih sangat baik hanya 20%.

**Tabel.5.10 Jawaban Responden Tentang Kepercayaan Pimpinan Terhadap Penyelesaian Tugas Sehari-Hari Pada KUD Tanah Datar Rokan Hulu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	1	1,8
2	Baik	12	21,8
3	Cukup baik	25	45,5
4	Tidak baik	16	29,1
5	Sangat tidak baik	1	1,8
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang kepercayaan pimpinan terhadap penyelesaian tugas sehari-hari bawahan pada KUD Tanah Datar Rokan Hulu sudah cukup baik dimana responden yang memilih cukup baik sebesar 45,5%, yang memilih jawaban tidak baik 29,1%, yang memilih baik 12,8%, responden yang memilih sangat baik dan sangat tidak baik keduanya hanya 1,8%.

## **2. Balas Jasa**

Balas jasa atau gaji adalah imbalan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam sebuah perusahaan.

Pemberian gaji karyawan pada KUD Tanah Datar Rokan Hulu menurut hasil wawancara dengan pihak terkait yaitu manajer KUD pelaksanaannya bervariasi sesuai dengan bidang kerja karyawan. Untuk pegawai kantor pelaksanaan penggajian dilakukan perbulan setiap awal bulan sedangkan untuk karyawan lapangan balas jasa atau gaji disesuaikan dengan pekerjaan yang telah diselesaikannya dan diberikan pada hari sabtu setiap minggunya.

Besaran dari penggajiannya juga bervariasi sesuai dengan posisinya sebagai karyawan, pendidikan dan masa kerja. Sedang pemberian gaji karyawan level pekerja kasar besarnya sesuai jumlah atau volume pekerjaan. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) akan menjadikan karyawan lebih loyal terhadap pekerjaannya dan sikap disiplin tentu berjalan. Pemberian penghargaan akan menjadikan



motivasi dalam meningkatkan prestasi dan disiplin kerjanya. Gaji tetap untuk karyawan yang bekerja di kantor besarnya antara Rp.700.000,- sampai dengan maksimal Rp. 2.000.000,- sedangkan untuk karyawan lapangan antara Rp. 500,000,- sampai dengan Rp.3000,000,- sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikannya.

Pemberian balas jasa/gaji menurut persepsi karyawan dilakukan pengukuran dengan indikator 8 pertanyaan dan hasilnya sebagai berikut.

**Tabel.5.11 Jawaban Responden Tentang Pelaksanaan Pembayaran Gaji Oleh Pihak KUD Tanah Datar Rokan Hulu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	-	-
2	Baik	13	23,6
3	Cukup baik	15	27,3
4	Tidak baik	27	49,1
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang pelaksanaan pembayaran gaji oleh pihak KUD Tanah Datar Rokan Hulu belum cukup baik dimana responden yang memilih tidak baik sebesar 49,1%, yang memilih jawaban cukup baik 27,3%, dan yang memilih baik paling sedikit yaitu 23,6%,.

**Tabel.5.12 Jawaban Responden Tentang Pemberian Thr Oleh Pihak KUD Tanah Datar Rokan Hulu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	-	-
2	Baik	5	9,1
3	Cukup baik	26	47,3
4	Tidak baik	24	43,6
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang pemberian THR oleh pihak KUD Tanah Datar Rokan Hulu sudah cukup baik dimana responden yang memilih cukup baik sebesar 47,3%, yang memilih jawaban tidak baik 43,6%, dan yang memilih baik paling sedikit yaitu 9,1%.

**Tabel.5.13 Jawaban Responden Tentang Pelaksanaan Pemberian Gaji Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	-	-
2	Baik	10	18,2
3	Cukup baik	29	52,7
4	Tidak baik	16	29,1
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang pemberian gaji berdasarkan latar belakang pendidikan oleh pihak KUD Tanah Datar Rokan Hulu sudah cukup baik dimana responden yang memilih cukup baik sebesar 52,7%, yang memilih jawaban tidak baik 29,1%, dan yang memilih baik hanya 18,2%.

**Tabel.5.14 Jawaban Responden Tentang Pembayaran Gaji Selalu Terdapat Kendala Atau Terlambat Dalam Pembayaranannya Oleh Pihak KUD Tanah Datar Rokan Hulu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	-	-
2	Jarang	6	10,8
3	Cukup Jarang	26	47,3
4	Sering	23	41,8
5	Selalu	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang ketepatan waktu pembayaran gaji oleh pihak KUD Tanah Datar Rokan Hulu

sudah cukup baik dimana menurut responden keterlambatan pemberian gaji cukup jarang sebesar 47,3%, yang memilih jawaban sering 29,1%, dan yang memilih jarang 10,8%.

**Tabel.5.15 Jawaban Responden Tentang Pimpinan Memberikan Bonus Terhadap Karyawan Yang Disiplin Kerjanya Tinggi Di KUD Tanah Datar Rokan Hulu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	-	-
2	Sering	9	16,4
3	Cukup Sering	23	41,8
4	Jarang	23	41,8
5	Tidak Pernah	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang pimpinan memberikan bonus terhadap karyawan yang disiplin kerjanya tinggi oleh pihak KUD Tanah Datar Rokan Hulu sudah cukup baik dimana menurut responden yang menjawab pimpinan cukup sering memberikan bonus sebesar 41,8%, yang memilih jawaban jarang 41,8%, dan yang memilih sering 16,4%.

**Tabel.5.16 Jawaban Responden Tentang Insentif (Upah Lembur) Yang Berlaku Pada KUD Tanah Datar Rokan Hulu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	-	-
2	Baik	9	16,4
3	Cukup baik	23	41,8
4	Tidak baik	23	41,8
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang insentif (upah lembur) yang berlaku oleh pihak KUD Tanah Datar Rokan Hulu

sudah cukup baik dimana responden yang memilih cukup baik sebesar 41,8%, yang memilih jawaban tidak baik 41,8%, dan yang memilih baik hanya 16,4%.

**Tabel.5.17 Jawaban Responden Tentang Tentang Pelaksanaan Gaji Berdasarkan Beban Kerja Di KUD Tanah Datar Rokan Hulu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	1	1,8
2	Baik	15	27,3
3	Cukup baik	19	34,5
4	Tidak baik	20	36,4
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang pelaksanaan gaji berdasarkan beban kerja di oleh pihak KUD Tanah Datar Rokan Hulu sudah cukup baik dimana responden yang memilih tidak baik sebesar 36,4%, yang memilih cukup baik sebesar 34,%, yang memilih jawaban baik 27,3%, dan yang memilih sangat baik hanya 1,8%.

**Tabel.5.18 Jawaban Responden Tentang Tentang Gaji Pokok Yang Diberikan Oleh KUD Tanah Datar Rokan Hulu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Memuaskan	2	3,6
2	Memuaskan	10	18,2
3	Cukup Memuaskan	22	40,0
4	Tidak Memuaskan	21	38,2
5	Sangat tidak Memuaskan	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penilaian responden tentang gaji pokok yang diberikan oleh KUD Tanah Datar Rokan Hulu oleh pihak KUD Tanah Datar Rokan Hulu sudah cukup baik dimana responden yang memilih cukup memuaskan sebesar 40%, yang memilih tidak memuaskan sebesar 38,2%, yang

memilih jawaban memuaskan 18,2%, dan yang memilih sangat memuaskan 3,6%. Hal ini seharusnya menjadi motivasi bagi karyawan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan kerjanya.

### **3. LINGKUNGAN KERJA**

Praktek atau kegiatan perusahaan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap perkembangan dan kemajuan dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor lingkungan kerja. (Dessler, 2004: 86).

Kondisi lingkungan kerja (bangunan) pada KUD Tanah datar menurut hasil pengamatan kondisinya kurang kondusif hal ini terlihat dari kondisi lingkungan yang kurang bersih dan bangunan kantor yang sudah lama (terlihat dari cat yang sudah banyak mengelupas) dan sebagian bangunan yang masih terbuat dari papan dan triplek. Menurut ketua KUD tanah datar bangunan KUD terakhir direnovasi pada pertengahan 2005 dan selama masa itu belum ada renovasi lagi kecuali penggantian atap seng untuk gudang.

Seorang tenaga kerja akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi lingkungan kerjanya dapat mendukung semangat kegairahan kerja sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan orang-orang yang bekerja di lingkungan kerja yang kurang baik. Lingkungan kerja menurut persepsi karyawan dilakukan pengukuran dengan indikator 8 pertanyaan dan hasilnya sebagai berikut.

**Tabel.5.19 Jawaban Responden Tentang Keadaan Fasilitas Di KUD Tanah Datar Rokan Hulu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Memuaskan	-	-
2	Memuaskan	14	25,5
3	Cukup Memuaskan	21	38,2
4	Tidak Memuaskan	20	36,4
5	Sangat tidak Memuaskan	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa menurut penilaian responden tentang keadaan fasilitas di KUD Tanah Datar Rokan Hulu sudah cukup baik dimana responden yang memilih cukup memuaskan sebesar 38,2%, yang memilih tidak memuaskan sebesar 36,4%, yang memilih jawaban memuaskan 25,5%.

**Tabel.5.20 Jawaban Responden Tentang Kondisi Hubungan Sosial Antara Bawahan Dengan Atasan Dalam Lingkungan Kerja KUD Tanah Datar Rokan Hulu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	-	-
2	Baik	11	20,0
3	Cukup baik	20	36,4
4	Tidak baik	23	41,8
5	Sangat tidak baik	1	1,8
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa menurut penilaian responden tentang kondisi hubungan sosial antara bawahan dengan atasan dalam lingkungan kerja di KUD Tanah Datar Rokan Hulu belum cukup baik dimana responden yang memilih tidak baik sebesar 41,8%, yang memilih cukup baik sebesar 36,4%, yang memilih jawaban baik 20% dan yang menjawab sangat tidak baik 1,8%.

**Tabel.5.21 Jawaban Responden Tentang Perasaan Nyaman Berada Ditempat Kerja.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Selalu	1	1,8
2	Sering	6	10,9
3	Cukup Sering	22	40,0
4	Jarang	26	47,3
5	Tidak Pernah	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa menurut penilaian responden tentang perasaan nyaman berada ditempat kerja belum cukup baik dimana responden yang memilih jarang merasa nyaman sebesar 47,3%, yang memilih cukup sering sebesar 40%, yang memilih jawaban sering 10,9% dan yang menjawab selalu merasa nyaman berada di tempat kerja hanya 1,8%.

**Tabel.5.22 Jawaban Responden Tentang Kondisi Hubungan Sosial Antara Sesama Karyawan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	1	1,8
2	Baik	17	30,9
3	Cukup baik	19	34,5
4	Tidak baik	18	32,7
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa menurut penilaian responden tentang kondisi hubungan sosial antara sesama karyawan di KUD Tanah Datar Rokan Hulu sudah cukup baik dimana responden yang memilih cukup baik sebesar 34,5%, yang memilih tidak baik sebesar 32,7%, yang memilih jawaban baik 30,9% dan yang menjawab sangat baik 1,8%.

**Tabel.5.23 Jawaban Responden Tentang Kondisi Lingkungan Kerja Yang Sehat, Di KUD Tanah Datar Rokan Hulu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	-	-
2	Baik	12	21,8
3	Cukup baik	22	40,0
4	Tidak baik	21	38,2
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa menurut penilaian responden tentang kondisi hubungan sosial antara sesama karyawan di KUD Tanah Datar Rokan Hulu sudah cukup baik dimana responden yang memilih cukup baik sebesar 40%, yang memilih tidak baik sebesar 38,2%, yang memilih jawaban baik 21,8%.

**Tabel.5.24 Jawaban Responden Tentang Letak Dan Lokasi KUD Tanah Datar Rokan Hulu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	-	-
2	Baik	9	16,4
3	Cukup baik	23	41,8
4	Tidak baik	23	41,8
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa menurut penilaian responden tentang letak dan lokasi KUD Tanah Datar Rokan Hulu sudah cukup baik dimana responden yang memilih cukup baik sebesar 41,8%, yang memilih tidak baik sebesar 41,8%, yang memilih jawaban baik 16,4%



**Tabel.5.25 Jawaban Responden Tentang Kondisi Lingkungan Kerja Ditinjau Dari Kebersihan Dan Penerangan Diruangan Kerja KUD Tanah Datar Rokan Hulu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	-	-
2	Baik	9	16,4
3	Cukup baik	16	29,1
4	Tidak baik	30	54,5
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa menurut penilaian responden tentang kondisi lingkungan kerja ditinjau dari kebersihan dan penerangan diruangan kerja KUD Tanah Datar Rokan Hulu belum cukup baik dimana responden yang memilih tidak baik sebesar 54,5%, yang memilih cukup baik sebesar 29,1%, dan yang memilih baik sebesar 16,4%.

**Tabel.5.26 Jawaban Responden Tentang Keamanan Di KUD Tanah Datar Rokan Hulu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat baik	-	-
2	Baik	5	9,1
3	Cukup baik	26	47,3
4	Tidak baik	24	43,6
5	Sangat tidak baik	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa menurut penilaian responden tentang keamanan KUD Tanah Datar Rokan Hulu sudah cukup baik dimana responden yang memilih cukup baik sebesar 47,3%, yang memilih tidak baik sebesar 43,6%, responden yang memilih baik sebesar 9,1%.

#### 4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Ada pula yang berpendapat bahwa disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang berlaku (Tohardi, 2002:393)

Kurangnya disiplin kerja pada KUD Tanah Datar tercermin dari seringnya karyawan terlambat atau tidak masuk kantor dan keluar kantor pada saat jam kerja. Selain itu mengukur kedisiplinan karyawan sangat sulit dilakukan karena sebagian besar karyawan bekerja dilapangan yang terbagi dalam unit-unit pekerjaan sehingga hanya kepala unit yang dapat mengawasi bawahannya. Tidak adanya SOP (Standard Operasional Prosedur) juga sebagai penghambat karena tidak ada panduan tertulis untuk operasional karyawan.

**Tabel 5.27 Absensi Karyawan Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu Tahun 2005 s/d 2009**

Tahun	Jumlah karyawan	Rata-rata alfa pertahun		Rata-rata terlambat pertahun		Jumlah pelanggaran
			%		%	
2005	50	20	40	10	20	60
2006	50	22	44	12	23	67
2007	52	27	51,9	14	24,4	76,3
2008	51	19	37,2	10	19,6	56,8
2009	55	30	54,5	15	27,2	81,7

Sumber: Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu (bab I)

Pengukuran dengan kuesioner untuk disiplin kerja karyawan menurut persepsi karyawan itu sendiri dilakukan dengan indikator 8 pertanyaan dan hasilnya sebagai berikut.

**Tabel. 5.28 Jawaban Responden Tentang Selalu Hadir Tepat Waktu Sesuai Dengan Jadwal Yang Ditentukan Manager Koperasi.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	5	9,1
3	Cukup Setuju	26	47,3
4	Tidak Setuju	24	43,6
5	Sangat tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa menurut penilaian responden tentang selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan manager koperasi sudah cukup baik dimana responden yang memilih jawaban atas pernyataan cukup setuju sebesar 47,3%, yang memilih tidak setuju sebesar 43,6%, responden yang memilih setuju sebesar 9,1%. Kehadiran merupakan salah satu indikator dari disiplin kerja.

**Tabel.5.29 Jawaban Responden Tentang Selalu Memanfaatkan Jam Kerja Dengan Sebaik-Baiknya.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	13	23,6
3	Cukup Setuju	23	41,8
4	Tidak Setuju	19	34,5
5	Sangat tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa menurut responden dari pernyataan selalu memanfaatkan jam kerja dengan sebaik-baiknya sudah cukup baik dimana responden yang memilih cukup setuju sebesar 41,8%, yang memilih tidak setuju sebesar 34,5%, responden yang memilih setuju sebesar 23,6%.

**Tabel.5.30 Jawaban Responden Tentang Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	13	23,6
3	Cukup Setuju	27	49,1
4	Tidak Setuju	15	27,3
5	Sangat tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penyelesaian pekerjaan tepat waktu oleh responden sudah cukup baik dimana responden yang memilih cukup setuju sebesar 49,1%, yang memilih tidak setuju sebesar 27,3%, responden yang memilih setuju sebesar 23,6%.

**Tabel.5.31 Jawaban Responden Tentang Selalu Teliti Dalam Melakukan Pekerjaan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	18	32,7
3	Cukup Setuju	23	41,8
4	Tidak Setuju	14	25,5
5	Sangat tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui selalu teliti dalam melakukan pekerjaan oleh responden sudah cukup baik dimana responden yang memilih cukup setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 41,8%, yang memilih tidak setuju sebesar 25,5%, responden yang memilih setuju sebesar 32,7%.

**Tabel.5.32 Jawaban Responden Tentang Selalu Pulang Tepat Waktu Sesuai Dengan Jam Kerja.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	5	9,1
3	Cukup Setuju	25	45,5
4	Tidak Setuju	25	45,5
5	Sangat tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa selalu pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja karyawan sudah cukup baik namun masih banyak yang merasa belum melaksanakan pernyataan tersebut, dimana responden yang memilih cukup setuju sebesar 45,5%, yang memilih tidak setuju sebesar 45,5%, responden yang memilih setuju sebesar 9,1%

**Tabel.5.33 Jawaban Responden Tentang Tidak Pernah Mendapatkan Sanksi Dari Perusahaan Karena Telah Berbuat Kesalahan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	16	29,1
3	Cukup Setuju	24	43,6
4	Tidak Setuju	15	27,3
5	Sangat tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa responden yang tidak pernah mendapatkan sanksi dari perusahaan karena telah berbuat kesalahan cukup banyak hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang memilih cukup setuju dengan pernyataan tersebut sebesar 43,6%, yang memilih tidak setuju sebesar 27,3%, responden yang memilih setuju sebesar 29,1%. Berarti tingkat kesalahan oleh responden tergolong sedikit.

**Tabel.5.34 Jawaban Responden Tentang Tidak Pernah Keluar Pada Jam Kerja Tanpa Alasan.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	16	29,1
3	Cukup Setuju	27	49,1
4	Tidak Setuju	12	21,8
5	Sangat tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa tidak pernah keluar pada jam kerja tanpa alasan sudah cukup tinggi, kesadaran bertanggung jawab pada pekerjaannya sudah cukup baik dimana responden yang memilih cukup setuju sebesar 49,1%, yang memilih tidak setuju sebesar 21,8%, responden yang memilih setuju sebesar 29,1%.

**Tabel.5.35 Jawaban Responden Tentang Selalu Melaporkan Hasil Pekerjaan Baik Tertulis maupun Tidak Tertulis Kepada Atasan Di Koperasi.**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	-	-
2	Setuju	17	30,9
3	Cukup Setuju	24	43,6
4	Tidak Setuju	14	25,5
5	Sangat tidak Setuju	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>55</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Olahan

Dari data di atas dapat diketahui bahwa menurut responden pelaporan hasil kerja responden sudah cukup baik karena yang setuju dengan pernyataan selalu melaporkan hasil pekerjaan baik tertulis maupun tidak tertulis kepada atasan di koperasi sudah cukup tinggi, responden yang memilih cukup setuju sebesar 43,6%, yang memilih tidak setuju sebesar 25,5%, responden yang memilih setuju sebesar 30,9%.

## B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum data yang terkumpul dianalisis perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini akan menentukan layak atau tidaknya data dianalisis lebih lanjut. Setelah dilakukan uji reliabilitas terhadap semua item pertanyaan dapat diketahui bahwa semua nilai koefisien alpha variabel tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60. Hasil uji validitas menunjukkan nilai korelasi semua item pertanyaan tersebut lebih besar dari r tabel dan memenuhi syarat untuk valid. Hasil uji Validitas dan Reliabilitas (lampiran 4).

## C. Analisis data

### 1. Analisis Regresi Linier berganda.

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda berdasarkan perhitungan komputer dengan program statistik SPSS release 16 diperoleh hasil perhitungan yang nampak pada table berikut.

**Tabel.5.36 Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.785	1.630		2.323	.024
VAR X1	.259	.105	.282	2.456	.017
VAR X2	.388	.131	.399	2.971	.005
VAR X3	.246	.118	.257	2.096	.041

Dependent Variable: VAR X4  
**R= 0.865, R<sub>2</sub>=0.748, Fhitung=50.432**  
**p=0,000, F-Tabel= 2,78623 T-Tabel= 2,00758**

*Sumber : Data Olahan dengan menggunakan SPSS, 16.0*

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan SPSS 16 diketahui bahwa terdapat hubungan antara variable disiplin kerja (Y) dengan variable Kepemimpinan ( $X_1$ ), Balas Jasa ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), persamaannya yaitu:

$$Y = 3.785 + 0.259X_1 + 0,388X_2 + 0,246X_3$$

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 3.785 menyatakan bahwa jika variabel independen tetap maka variabel dependen akan tetap sebesar 3.785.
2. Hasil koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0.259 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan pada kepemimpinan dan variable yang lain dianggap konstan maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0.259.
3. Hasil koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0.338 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan pada balas jasa maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0.338.
4. Hasil koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0.246 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan pada lingkungan kerja maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0.246.

## **2. Hasil Pengujian Hipotesis**

### **a. Hasil Uji Simultan**

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independent yaitu kepemimpinan, balas jasa dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan KUD Tanah Datar Rokan Hulu. Untuk membuktikan hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh variabel terikat dilakukan uji statistik F yaitu dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .



Ho: F-hitung < F-tabel berarti kepemimpinan, balas Jasa dan lingkungan kerja, secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Hi : F-hitung > F-tabel berarti kepemimpinan, balas Jasa dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin kerja.

Dari hasil perhitungan diperoleh F-hitung sebesar 50.432 sedangkan F-tabel dengan taraf signifikan sebesar 5% adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{F-tabel} &= (k - 1) ; (n - k) \\ &= (4 - 1) ; (55 - 4) \\ &= 3 ; 51 \\ &= 2,78623 \end{aligned}$$

F-hitung > F-tabel = (50.432 > 2,78623). Hal ini berarti Ho ditolak dan Hi diterima. Jadi hipotesis yang menduga kepemimpinan, balas Jasa, lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap disiplin karyawan KUD Tanah Datar Rokan Hulu terbukti dan dapat diterima.

#### **b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t Tabel pada taraf signifikan sebesar 5%.

Ho: t-hitung < t-tabel berarti tidak terdapat pengaruh antara variable dependent dengan variable independent.

Hi :  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  berarti terdapat pengaruh antara variable dependent dengan variable independent.

$$\begin{aligned} t\text{ Tabel} &= a/2 ; n-2 \\ &= 0,05/2 ; 55-4 \\ &= 0,025 ; 51 \\ &= 2,00758 \end{aligned}$$

Dari pengujian menggunakan SPSS didapatkan t hitung sebesar  $X_1= 2,456$ ,  $X_2= 2,971$ ,  $X_3= 2,096$  masing-masing t hitung setiap variable  $> 2,0075$ . Jadi pengujian hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti bahwa kepemimpinan, balas Jasa dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja.

### **c. Koefisien Determinasi**

Dalam analisis regresi ini, dianalisis pula besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) secara simultan adalah sebesar 0.748, hal ini berarti bahwa persentase Kepemimpinan, balas jasa dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada KUD Tanah Datar Rokan Hulu sebesar 74,8% sedangkan sisanya sebesar 25.2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini

Nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.865 berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen cukup kuat karena R lebih besar dari 0,5.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja karyawan KUD Tanah Datar Rokan Hulu dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu kepemimpinan, balas jasa dan lingkungan kerja. Ketiga faktor tersebut secara simultan atau serempak memiliki pengaruh sebesar 74,8 % sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan KUD Tanah Datar Rokan Hulu, dengan sumbangan parsialnya sebesar 32.5 %, hal ini disebabkan karena masih kurangnya kepercayaan karyawan terhadap kepemimpinan yang ditunjukkan oleh indikator kepemimpinan, sikap pemimpin, tanggung jawab, kemampuan, kepribadian, keadilan kepercayaan pemimpin pada bawahan yang masih rendah.
3. Variabel Balas Jasa berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan KUD Tanah Datar Rokan Hulu dengan besarnya sumbangan yang diberikan variabel tersebut sebesar 38.4 %.
4. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan KUD Tanah Datar Rokan Hulu, besarnya sumbangan yang diberikan variabel lingkungan kerja tergolong rendah yaitu sebesar 28.2 % hal ini disebabkan karena lingkungan kerja karyawan KUD Tanah Datar Rokan Hulu dengan indikator diantaranya fasilitas, hubungan sosial, dan kenyamanan belum cukup memuaskan bagi karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan simpulan diatas maka, dapat diberikan saran-saran untuk mengoptimalkan disiplin kerja karyawan sebagai berikut:

1. Agar disiplin karyawan dapat meningkat, sebaiknya manajemen KUD Tanah datar Rokan Hulu dapat memperbaiki kepemimpinan dan lebih memberikan motivasi kepada karyawan untuk lebih disiplin, dan memperbaiki komunikasi pemimpin dengan bawahan.
2. Agar disiplin karyawan dapat meningkat manajemen KUD Tanah Datar Rokan Hulu harus lebih memperhatikan balas jasa atau gaji karyawan sehingga kesejahteraannya juga meningkat yang dimungkinkan juga akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.
3. Lingkungan kerja juga harus diperhatikan lagi oleh manajemen KUD, sehingga pegawai merasakan nyaman dan aman. Hubungan emosional antara atasan dan bawahan dan sesama karyawan juga harus ditingkatkan hal ini akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.
4. Karyawan harus lebih tepat waktu dalam bekerja, misalnya masuk kantor lebih awal, pulang kantor tepat waktu selain itu juga menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu sehingga tercipta simbiosis mutualisme antara KUD dengan karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Yogyakarta : Rineka Cipta 2000.
- Dessler Garry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesembilan, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2004.
- Dharma Agus, *Manajemen supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Supervisor)*. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2001.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan SDM,BPEE*, Yogyakarta, 2001.
- Hasibuan, Melayu S.P. *Organisasi dan Motivasi*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, 2006.
- Isyandi B, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perspektif UNRI Pres*, Pekanbaru, 2004.
- Joewono, Heri, F.X.. *Pokok-Pokok Kepemimpinan Abad 21*. Balai Pustaka. Jogyakarta, 2004.
- Mangkunegara P.Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan*, remaja, Rosda Karya, Bandung, 2000.
- Milkovich, George, T, dan Baudreav, Jhon, irwin Home Wood, Boston, 2001.
- Minardi. *Azas-Azas Manajemen*, Edisi Ketujuh, Penerbit Alumni bandung, 2003.
- Nitisemito, Alex, S. *Manajemen Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2000.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. (Dari Teori ke Praktek)*, Raja Grafindi Persada, Jakarta, 2005.
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gunung Agung. Jakarta, 2000.
- Schuler Randall S, Susan F. Jacson, [www.Google.Com](http://www.Google.Com) “Abstrak SDM” 09 Pm.

- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktif Kerja*. Mundur Maju, Bandung, 2001.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Ghalia Indonesia, Yogyakarta. ( STIE YKPN), 2004.
- Siswanto. S. Bedjo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonnesia*, Pendekatan Administrasi Operasional, Bumi Aksara Jakarta, 2003.
- Siagian, S.P., *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, PT. Rineka. Cipta, Jakarta, 2000.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 13, Bumi aksara, Jakarta, 2006.
- Tohardi, Ahmadi, *Pemahaman praktis Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju, Surabaya, 2002.
- Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Dalam Organisasi*, Penerbit PT.gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005.
- Winardi, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Rineka Cipta, Jakarta . 2000.

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1: Kusioner Penelitian

Lampiran 2: Tabel T

Lampiran 3: Tabel R

Lampiran 3: Tabel F

Lampiran 5: Rekap Uji validitas dan Reabilitas

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Absensi Karyawan .....	4
5.1. Deskripsi Responden Menurut Usia .....	45
5.2. Distribusi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
5.3 Kepemimpinan Pada KUD .....	47
5.4. Sikap Pimpinan Dalam Memberikan Peringatan.....	47
5.5. Tanggung Jawab Pimpinan Terhadap Bawahan.....	48
5.6. Kemampuan Pimpinan Dalam Memimpin .....	48
5.7. Pengakuan Dari Atasan Akan Mendorong Bekerja Lebih Baik.....	49
5.8. Kepribadian Pimpinan Dalam Memberikan Arahan.....	49
5.9. Cara Pimpinan Dalam Bersikap Adil Terhadap Pegawai.....	50
5.10. Kepercayaan Pimpinan Terhadap Penyelesaian Tugas.....	50
5.11. Pelaksanaan Pembayaran Gaji.....	52
5.12. Pemberian THR oleh pihak KUD.....	52
5.13. Pelaksanaan Pemberian Gaji Berlatar Belakang Pendidikan.....	53
5.14. Keterlambatan Pembayaran Gaji Karyawan .....	53
5.15. Bonus Dari Pimpinan Atas Disiplin Kerja .....	54
5.16. Insentif (Upah Lembur) Yang Berlaku Pada KUD.....	54
5.17. Pelaksanaan Gaji Berdasarkan Beban Kerja.....	55
5.18. Gaji Pokok Yang Diberikan Oleh KUD.....	55



5.19.	Keadaan Fasilitas Di KUD Tanah Datar Rokan Hulu.....	57
5.20.	Kondisi Hubungan Sosial Antara Bawahan Dengan Atasan.....	57
5.21.	Perasaan Nyaman Berada Ditempat Kerja .....	58
5.22.	Kondisi Hubungan Sosial Antara Sesama Karyawan .....	58
5.23.	Kondisi Lingkungan Kerja Yang Sehat .....	59
5.24.	Letak Dan Lokasi KUD Tanah Datar Rokan Hulu. ....	59
5.25.	Kondisi Lingkungan Kerja, Kebersihan Dan Penerangan .....	60
5.26.	Keamanan Di KUD Tanah Datar Rokan Hulu .....	60
5.27.	Absensi Karyawan .....	61
5.28.	Selalu Hadir Tepat Waktu Sesuai Dengan Jadwal .....	62
5.29.	Selalu Memanfaatkan Jam Kerja Dengan Sebaik-Baiknya.....	62
5.30.	Selalu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu .....	63
5.31.	Selalu Teliti Dalam Melakukan Pekerjaan .....	63
5.32.	Selalu Pulang Tepat Waktu .....	64
5.33.	Tidak Pernah Mendapatkan Sanksi Dari Perusahaan .....	64
5.34.	Tidak Pernah Keluar Pada Jam Kerja Tanpa Alasan .....	65
5.35.	Selalu Melaporkan Hasil Pekerjaan Tertulis Atau Tidak Tertulis	65
5.36.	Koefisien Regresi .....	66

## **DAFTAR GAMBAR**

Gbr. 4.1 Struktur dan Peran Organisasi KUD Tanah datar Rokan Hulu .....	43
---	----

## **DAFTAR QUISIONER**

Responden yang terhormat, bersama ini peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada responden yang telah menyediakan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penyebaran quisioner ini adalah sebagai bahan untuk suatu penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat ujian ahir sarjana lengkap pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Adapun judul skripsi yang dikerjakan adalah : “Analisis Disiplin Karyawam Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu”

Petunjuk pengisian :

1. Daftar pertanyaan quisioner ini semata-mata untuk penelitian ilmiah dan tidak akan mempengaruhi kedudukan Bapak/Ibu sebagai karyawan di Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu.
2. Kejujuran Bapak/Ibu dalam pengisian quisioner ini sangat diharapkan.
3. Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/ Ibu pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

### **IDENTITAS RESPONDEN**

1. Jabatan :
2. Nama :
3. Usia :
4. Jenis Kelamin :
5. Status :

### **Kepemimpinan**

1. Bagaimana pendapat anda tentang pimpinan pada KUD Tanah Datar Rokan Hulu telah memberikan contoh yang baik pada bawahan?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
2. Bagaimana pendapat anda tentang sikap pimpinan dalam memberikan peringatan ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
3. Bagaimana pendapat anda tentang tanggungjawab pimpinan terhadap bawahan?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
4. Bagaimana pendapat anda tentang kemampuan pimpinan dalam memimpin KUD Tanah Datar Rokan Hulu ?
  - a. Sangat baik

- b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
5. Pengakuan dari atasan atas pekerjaan yang telah anda laksanakan mendorong anda untuk bekerja lebih baik
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup setuju
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
6. Bagaimana kepribadian pimpinan anda dalam memberikan arahan atau nasehat kepada anda ?
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
7. Bagaimana menurut anda tentang cara pimpinan dalam bersikap adil dan bijaksana terhadap pegawainya terutama dalam hal memberikan pekerjaan di kantor ?
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
8. Bagaimana menurut anda tentang kepercayaan pimpinan terhadap penyelesaian tugas sehari-hari pada KUD Tanah Datar Rokan Hulu ?

- a. Sangat baik
- b. Baik
- c. Cukup baik
- d. Tidak baik
- e. Sangat tidak baik

**Balas Jasa (Gaji)**

1. Menurut anda bagaimana pelaksanaan pembayaran gaji atau upah oleh pihak KUD Tanah Datar Rokan Hulu ?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
2. Bagaimana tanggapan anda tentang pemberian tunjangan hari raya oleh pihak KUD Tanah Datar Rokan Hulu?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
3. Bagaimana tanggapan anda pelaksanaan pemberian gaji berdasarkan latar belakang pendidikan oleh pihak KUD Tanah Datar Rokan Hulu?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik

4. Apakah dalam pembayaran gaji selalu terdapat kendala atau terlambat dalam pembayarannya oleh pihak KUD Tanah Datar Rokan Hulu ?
  - a. Tidak pernah
  - b. Jarang
  - c. Cukup sering
  - d. sering
  - e. Selalu
  
5. Apakah pimpinan anda memberikan bonus terhadap karyawan yang disiplin tinggi bekerja di kantor KUD Tanah Datar Rokan Hulu ini ?
  - a. Sangat sering
  - b. Sering
  - c. Cukup Sering
  - d. Kadang-kadang
  - e. Tidak Pernah
  
6. Bagaimana tanggapan anda tentang insentif (upah lembur) yang berlaku pada KUD Tanah Datar Rokan Hulu?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
  
7. Bagaimana menurut anda pelaksanaan gaji berdasarkan beban kerja di Tanah Datar Rokan Hulu?
  - a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Tidak baik

- e. Sangat tidak baik
8. Bagaimana menurut anda mengenai gaji pokok yang diberikan oleh KUD Tanah Datar Rokan Hulu kepada anda ?
- a. Sangat memuaskan
  - b. Memuaskan
  - c. Cukup memuaskan
  - d. Tidak memuaskan
  - e. Sangat tidak memuaskan

### **Lingkungan Kerja**

1. Bagaimana menurut anda keadaan fasilitas di KUD Tanah Datar Rokan Hulu?
- a. Sangat memuaskan
  - b. Memuaskan
  - c. Cukup memuaskan
  - d. Tidak memuaskan
  - e. Sangat tidak memuaskan
2. Menurut pendapat anda bagaimana kondisi hubungan sosial antara bawahan dengan atasan dalam lingkungan kerja KUD Tanah Datar Rokan Hulu ?
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
3. Apakah anda sering merasa nyaman berada ditempat kerja ?
- a. Sangat sering
  - b. Sering



- c. Kadang-kadang
  - d. Tidak pernah
  - e. Sangat tidak pernah
4. Bagaimana pendapat anda tentang hubungan sosial antara sesama karyawan ?
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
5. Bagaimana tanggapan anda tentang kondisi lingkungan kerja yang sehat, di KUD Tanah Datar Rokan Hulu?
- a. Sangat Baik
  - b. Baik
  - c. Cukup Baik
  - d. Tidak Baik
  - e. Sangat tidak Baik
6. Bagaimana pendapat anda tentang letak, lokasi dan keadaan lingkungan di KUD Tanah Datar Rokan Hulu?
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
7. Bagaimana menurut anda mengenai kondisi lingkungan kerja ditinjau dari kebersihan dan penerangan di ruangan kerja anda ?
- a. Sangat baik
  - b. Baik

- c. Cukup baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik
8. Bagaimana menurut anda mengenai keamanan di KUD Tanah Datar Rokan Hulu ?
- a. Sangat baik
  - b. Baik
  - c. Cukup baik
  - d. Tidak baik
  - e. Sangat tidak baik

### **Disiplin Kerja**

- 1) Anda selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan manager koperasi.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
- 2) Anda selalu memanfaatkan jam kerja dengan sebaik-baiknya.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
- 3) Anda selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
- 4) Anda selalu teliti dalam melakukan pekerjaan.
- a. Sangat Setuju
  - b. Setuju
  - c. Cukup Setuju
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
- 5) Anda selalu pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerja anda.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju

6) Anda tidak pernah mendapatkan sanksi dari perusahaan karena telah berbuat kesalahan.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju

7) Anda tidak pernah keluar pada jam kerja tanpa alasan.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju

8) Anda selalu melaporkan hasil pekerjaan anda baik tertulis maupun tidak tertulis kepada atasan di koperasi.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Cukup Setuju
- d. Tidak Setuju
- e. Sangat tidak setuju



## ***BIOGRAFI***

Yusro, Lahir di Desa Kepanasan Kabupaten Kampar pada tanggal 01 Agustus 1985, Anak tiga dari lima bersaudara yang merupakan putri dari pasangan Bapak Alm. Amir Husin dan Ibu Iman Menamatkan. Sekolah Dasar Negeri (SDN) 047 di Desa Tanah Datar Rokan Hulu pada tahun 1999, kemudian melanjutkan ke Mts Diniyah Putri Pekanbaru dan menamatkannya pada tahun 2002, setelah itu penulis melanjutkan ke Madrasa Aliyah Negri-1 (MAN\_1) Pekanbaru dan menamatkannya pada tahun 2005 Selanjutnya penulis melanjutkan studi ke salah satu perguruan tinggi yang ada di Pekanbaru pada tahun 2005 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA) Riau. Akhirnya pada tanggal 22 Juni 2010, penulis dinyatakan lulus dan berhak menyandang gelar Sarjana Ekonomi (SE) setelah berhasil menyelesaikan dan mempertahankan Skripsi dengan Judul “Analisis Disiplin Karyawan Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu” di depan panitia ujian sarjana.