

SKRIPSI

**ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. TASMAPUJA
DI KABUPATEN KAMPAR**



OLEH:

SRI SUHARSIH
10671004828

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

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

SKRIPSI

**ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. TASMAPUJA
DI KABUPATEN KAMPAR**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti
Ujian Oral Comprehensif Sarjana Lengkap Pada
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas
Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru**



OLEH:

**SRI SUHARSIH
10671004828**

**PROGRAM S1
JURUSAN MANAJEMEN**

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

ABSTRAK

ANALISIS DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. TASMAPUJA DI KABUPATEN KAMPAR

Oleh

SRI SUHARSIH

Penelitian ini dilakukan di PT. Tasmapuja yang terletak di Jalan Pekanbaru-Bangkinang km. 38 Kebun Sei Kuamang Desa Kampar, Kecamatan Kampar Timur, Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan data primer, data sekunder dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan metode wawancara kusioner, populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar, pengumpulan sampel dengan metode sensus sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 99 karyawan.

Alat analisa data yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda, untuk menguji hipotesis digunakan uji T dan uji F, serta untuk melihat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya digunakan koefisien determinasi (R^2). Sebelum menggunakan model regresi linear berganda juga dilakukan uji asumsi klasik, untuk mengetahui baik atau tidaknya model digunakan sebagai alat analisa uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas.

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa. Hasil regresi secara parsial menunjukkan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa sikap mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar. Hasil regresi secara parsial menunjukkan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,010 < \alpha = 0,05$ maka H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar. Hasil regresi secara parsial menunjukkan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,744 > \alpha = 0,05$ maka H_3 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa sanksi tidak mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar. Hasil regresi secara simultan menunjukkan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka H_4 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan sikap, perilaku dan sanksi mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

Kata kunci : Sikap, Perilaku, Sanksi, Disiplin Kerja

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masala	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.4. Sistematika Penulisan	7
BAB II TELAAH PUSTAKA	
II.1. Pengertian Disiplin Kinerja Karyawan.....	9
II.2. Tipe-tipe disiplin	18
II.3. Sikap	26
II.4. Perilaku.....	32
II.5. Sanksi	42
II.6. Variabel Penelitian	45
II.7. Operasional Penelitian.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	
III.1. Lokasi Penelitian.....	48
III.2. Jenis dan Sumber Data	48
III. 3. Teknik Pengumpulan Data	48
III.4. Populasi dan Sampel	49
III.5. Metode Analisa Data.....	50
1. Pengujian Kualitas Data.....	50
2. Uji Normalitas Data	50
III.6. Pengujian Asumsi Klasik	51
1. Uji Autokorelasi	51
2. Uji Multikolinearitas	52
3. Uji Heterokedastisitas	53
III.7. Pengujian Hipotesis.....	53
1.Uji Persial (Uji t)	54
2. Uji Simultan (Uji F)	54
3. Koefisien Determinan (R^2).....	55
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
IV.1. Sejarah Singkat Perusahaan	56
IV. 2. Struktur Organisasi.....	57

IV.3. Aktivitas Perusahaan.....	70
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PERUSAHAAN	
V.1. Identitas Responden	79
V.2. Deskripsi Variabel.....	81
V.3. Metode Pengujian Kualitas Data.....	96
1. Uji Realiabilitas.....	96
2. Uji Validitas	97
3. Uji Normalitas Data Penelitian	99
V.4. Uji Asumsi Klasik	101
1. Multikolinearitas	102
2. Uji Heteroskedastisitas.....	102
3. Uji Autokorelasi	103
V.5. Uji Regresi Linear Berganda.....	104
V.6. Uji Hipotesis.....	106
1.Uji Secara Parsial	106
2. Uji Secara Simultan.....	106
3. Koefisien Determinan (R^2).....	107
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
VI. 1.Kesimpulan.....	109
VI.2.Saran	110
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

I. 1. Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang dengan pesat, terutama teknologi yang semakin banyak dirasakan manfaatnya yang telah mendorong fungsi tenaga manusia berperan dalam usaha mencapai hasil maksimal dan efisien. Dan jika dikaitkan dengan tujuan dari setiap pendirian perusahaan selain untuk mencapai keuntungan yang diharapkan juga melaksanakan dan mengusahakan kelangsungan hidup perusahaan, berarti juga memperhatikan dan berusaha untuk menjamin serta mempertahankan karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut dengan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat strategis sebagai asset yang tidak ternilai dalam menentukan keberhasilan masa depan perusahaan, selain tanah, modal, mesin, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik, dan lain-lain. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang mau bekerja dan mau memperhatikan waktu kerja atau disiplin kerja. Sebab jika karyawan tidak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan maka akan ada kemungkinan terjadi kelalaian dalam melaksanakan tugasnya.

Kedisiplinan pada dasarnya merupakan suatu hal yang mutlak harus dijalankan setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para karyawan guna menunjang perubahan sikap, perilaku karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi didalam suatu organisasi. Kedisiplinan juga merupakan faktor utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi disamping faktor-faktor atau sumber daya yang lain.

Kedisiplinan membawa manfaat yang besar bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi. Bagi karyawan kedisiplinan sangat bermanfaat dalam usaha mengembangkan kemampuan dirinya baik yang bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Di lain pihak, bagi organisasi program ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan organisasi tersebut. Kedisiplinan yang telah dijalankan diharapkan akan mampu memberikan sikap mental karyawan kearah tindakan-tindakan yang positif dan merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi. Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, akan membawa dampak yang sama terhadap para tenaga kerjanya. Oleh karena itu setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan perusahaan harus tetap menjadi tujuan utama dari setiap tenaga kerja mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan tenaga kerja yang terendah.

Adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan memiliki rasa kesadaran yang tinggi untuk bekerja dengan baik. Banyak perusahaan mengalami hasil yang kurang memuaskan dalam penggunaan sumber daya manusianya. Salah satu penyebabnya adalah penggunaan tenaga kerja yang kurang produktif dan tingkat kedisiplinan yang kurang baik.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Dartono (2002 : 149) indikator-indikator rendahnya tingkat disiplin karyawan antara lain

- a. Tingkat absensi yang tinggi. Ditunjukkan dengan tingkat kehadiran karyawan yang menunjukkan gejala seringnya karyawan tidak masuk kerja atau absen, tidak tepat waktu kerja dan cepat pulang.
- b. Adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan. Ditunjukkan dengan seringnya terjadi kalalain sehingga keterlambatan penyelesaian pekerjaan karyawan dan tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
- c. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan kerja yang tinggi
- d. Sering terjadi bermalasan dalam bekerja. Kurang kesadaran karyawan dalam memelihara alat transportasi dan rendahnya ketaatan dalam memenuhi peraturan

- e. Sering konflik antar karyawan. Terjadi lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman dimana ada perasaan-perasaan yang tidak senang sesama karyawan sehingga terjadi keributan

Kedisiplinan kerja memerlukan perhatian pimpinan organisasi, ia harus mengetahui pendidikan, watak, tingkah laku, penampilan, kebutuhan, cita-cita atau kepentingan, kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya, kebosanan, kelelahan kerja, keadaan lingkungan dan pengalaman kerja karyawan. Adapun penegakan peraturan dalam rangkan disiplin kerja karyawan, salah satunya adalah tentang jam masuk kerja dan pulang, tentang ketidakhadiran (absensi) dan lain sebagainya.

Penggaran disiplin kerja oleh karyawan maka pihak manajemen akan melakukan tindakan-tindakan seperti sanksi teguran lisan. Apabila tidak ada perubahan sikap dan tingkah laku karyawan tersebut, maka yang bersangkutan diberikan teguran tertulis yang maksimal diberikan sebanyak 3 kali. Dan apabila sampai tiga kali surat teguran tidak diindahkan oleh karyawan tersebut maka akan ada sanksi tegas dari pimpinan berupa penundaan gaji, penurunan gaji dan pemecatan dengan tidak hormat

PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan Sawit, dengan jumlah tenaga kerja atau karyawan pada tahun 2009 sebanyak 478 orang. Penegakan peraturan dalam rangka disiplin kerja karyawan adalah kedisiplinan jam masuk kerja dan pulang adalah Masuk pukul 07. 00 Wib, Istirahat pukul 12. 30 Wib dan Masuk setelah Istirahat pukul 14. 00 Wib, Pulang pukul 16. 00 Wib. Berikutnya dapat dilihat

tingkat absensi karyawan yang merupakan salah satu perwujudan dalam penegakkan disiplin di PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

Tabel 1.1 : Absensi Kerja Karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar Tahun 2005 – 2009

Th	Jumlah Karyawan	Keterangan (dalam tahun)											
		Masuk				Istirahat				Pulang			
		Jam	%	Jam	%	Jam	%	Jam	%	Jam	%	Jam	%
		7.00		7.45		12.30		11.30		16.00		15.30	
2005	547	447	82	100	18	450	82	97	18	450	82	97	18
2006	511	450	88	61	12	430	84	81	16	435	85	76	15
2007	510	400	79	110	21	450	88	60	12	400	78	110	22
2008	518	400	77	118	23	450	87	68	13	410	79	108	21
2009	478	400	84	78	16	420	88	58	12	390	81	88	19

Sumber : PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar, 2009

Dari tabel diatas terlihat bahwa karyawan yang tercatat dari tahun 2005-2009 sebanyak 478 orang karyawan masih ditemui kejanggalaan dalam peningkatan disiplin kerja diantaranya :

1. Masih ditemui karyawan yang datang ke kantor lebih lambat dan pulang nya lebih cepat, seperti yang semestinya masuk pukul 7.00 pagi namun karyawan baru datang pukul 7.30 begitu juga dengan jam pulang semestinya pukul 16.00 namun kenyataan karyawan pulang pukul 15.30-16.00. Namun tidak ada mendapat sanksi dari atasan.
2. Masih ditemui tidak selesainya pekerjaan, yang semestinya bisa diselesaikan hari ini juga namun ditunda keesokan harinya.

3. Pada jam-jam tertentu sangat sulit untuk menemui karyawan di tempat seperti antara jam 11.00 – 12.00 Wib

Kebijakan dari perusahaan terhadap karyawan yang tidak ada perubahan diberikan teguran sebanyak 3 kali secara tertulis, dan apabila teguran tidak diindahkan oleh karyawan tersebut maka akan ada sanksi tegas dari pimpinan berupa penundaan pemecatan berupa penundaan pemecatan dengan tidak terhormat.

Dari uraian tersebut diatas, penulis tertarik untuk meneliti hal ini lebih lanjut dengan judul : **“Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar”**

I. 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu : Analisis disiplin apa saja yang mempengaruhi kerja karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

I. 3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis disiplin apa saja yang mempengaruhi kerja karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

2. Manfaat penelitian

1. Meningkatkan pengetahuan dan wawasan penulis dalam Pengetahuan Manajemen ke Sumber Daya Manusia.
2. Sebagai bahan masukan bagi instansi atau perusahaan lain yang membutuhkan informasi ini.

3. Sebagai bahan informasi untuk penelitian dalam membahas masalah yang membutuhkan informasi

I. 4. Sistematika penulisan

Untuk memperjelas penulisan skripsi ini akan dibagi menjadi 6 Bab, yang masing-masing bab membahas sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini membahas mengenai Pengertian Disiplin kerja, tipe disiplin dan teori lainnya yang relevan dengan topik penelitian ini, Hipotesis dan Variabel Penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini membahas gambaran umum dan sejarah singkat Perusahaan, struktur organisasi serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dikemukakan mengenai hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab-bab sebelumnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

I. 1. Pengertian Kedisiplinan

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

Disiplin berasal dari bahasa latin “ discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan keharmonisan serta pengembangan tabiat “. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah “ keharmonisan dan kewajaran “ kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun nonformal. (Martoyo, 2000:141)

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

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. (Malayu, 2002 : 194)

Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2004 : 610). Disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri karyawan dan

pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat keunggulan tim kerja didalam sebuah organisasi.

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sasaran untuk melatih dan mendidik orang – orang terhadap peraturan – peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

Ada tiga bentuk disiplin, yaitu :

1. Disiplin manajerial adalah segala sesuatu tergantung pada pemimpin dari permulaan hingga akhir.
2. Disiplin tim manajerial adalah Kesempurnaan yang bermuara dari ketergantungan satu sama lain dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota seluruh organisasi. Kegagalan satu orang akan menjadi kejatuhan bagi semua orang
3. Disiplin diri adalah Pelaksanaan tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan dan kendali diri (Artoyo, 2000 : 98)

Tujuan utama kedisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepantasnya setempat kerja. Dimana perilaku yang sepantas nya ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur, di dalam organisasi perusahaan pada dasarnya peraturan dan prosedur berfungsi sama

dengan peraturan perundang-undangan di masyarakat. Proses pendisiplin yang pantas dan adil didasarkan atas tiga syarat :

1. Peraturan dan prosedur yang jelas

Peraturan-peraturan ini mengatur soal pencurian, pengurasakan milik perusahaan, minum-minuman keras pada waktu melaksanakan pekerjaan, dan tidak patuh. Tujuan peraturan ini adalah untuk memberitahu pegawai tentang hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan, para pegawai harus diberitahu baik lisan maupun tertulis yang biasanya tercantum dalam buku pegangan orientasi pegawai

2. Sistem Hukuman Progresif

Hukuman dapat beranjak dari peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing sampai pembatasan tugas. Berat ringannya hukuman biasanya tergantung pada jenis pelanggaran dan jumlah perulangan yang terjadi

3. Proses banding

Hal ini perlu diadakan suatu proses banding sebagai bagian dari proses pendisiplinan agar tindakan pendisiplinan dilakukan secara fair dan adil.

Jadi untuk meningkatkan disiplin kerja pada suatu perusahaan, sangat diperlukan kesadaran dan kesediaan dari para karyawan untuk mengikuti semua peraturan yang ada baik secara tertulis maupun secara lisan.

Untuk menegakkan disiplin kerja karyawan suatu perusahaan ada tiga aspek yang perlu diperhatikan yaitu sebagai berikut (Prijodarminto, 2000 : 23) :

1. Sikap mental yang merupakan sikap taat, tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian dan pengendalian watak.

2. Pemahaman yang baik mengenai sistim aturan perilaku, norma dan criteria yang sedemikian rupa.
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati secara tertip dan cermat.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim keaja dalam sebuah organisasi (Simamora, 2004 : 746).

Menurut (Melayu Hasibuan, 2002 : 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya.

a) Tujuan dan kemampuan

Hal ini ikut mempengaruhi tingkat kedisiplin karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letang pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right jop*.

b). Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan telada dan penutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.

c.) Balas jasa

Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa, yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan kehidupannya beserta keluarga. Jadi balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e) Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan ikut aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.

g). Ketegasan

Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan tersebut akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h). Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang bersifat avertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship dan cross relationship hendaknya harmonis. Manajemen harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, baik vertical dan horizontal di antara semua karyawannya

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin (Martoyo, 2000 : 154).

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

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

Dalam menegakkan kedisiplinan pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja dengan memberikan peringatan harus secara konsisten dan *impersonal*.

Dibawah ini sanksi dan peringatan yang perlu diberikan kepada karyawan apabila terjadi pelanggaran disiplin (Mangkunegara, 2001 : 131) :

1. Pemberian peringatan pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, ketiga, tujuannya adalah agar pegawai bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukan.
2. Pemberian sanksi harus segera, karyawan yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku
3. Pemberian Sanksi harus konsisten, Tujuannya adalah agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku diperusahaan
4. Pemberian sanksi harus impersonal, pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan yang tua-muda, pria-wanita, tetapi diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku

Menegakkan kedisiplinan penting bagi suatu perusahaan sebab dengankedisiplinan dapat diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh para karyawan dengan demikian maka dengan adanya kedisiplinan dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin

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

Ada lima langkah pokok guna menyiasati perilaku indisipliner kerja (Buscak, 2001,75)

1. Pendidikan

Dengan memberikan penjelasan yang komperenshif kepada seluruh pekerja mengenai kebijaksanaan perusahaan menyangkut kehadiran kerja dan mencatat dengan pekerja yang memiliki absen tinggi

2. Monitoring

Membuat sistim pencatatan data akurat, mengobservasi dengan jeli pekerja yang melakukan inquiry(dedpt interview) mencatat data penyebabnya

3. Konseling

Secara personal melakukan pertemuan dengan mempunyai masalah kehadiran kerja dan menyampaikan untuk mengobservasi perilaku mereka

4. Folloe up

Jika langkah itu diulangi, buat lagi pertemuan pribadi dengan mereka untuk melihat penyebabnya

5. Tindakan Korektif

Melakukan langkah progresif sesuai dengan jalur kebijaksanaan perusahaan

Dari defenisi yang dikemukakan oleh Buscak, dapat disimpulkan bahwa untuk menyisiati perilaku yang indiscipliner, peranan pimpinan sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam organisasinya sangat penting sekali. Pimpinan diharapkan dapat memberikan motivasi, membimbing, mengerakkan, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku anngotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun tingkat disiplin yang disusun atas dasar tingkat berat hukuman menurut (T. Hani Handoko, 2006 : 209):

1. Teguran secara lisan oleh personalia
2. Teguran secara tertulis dengan catatan dalam fail personalia
3. Skorsing untk bekerja, satu sampai tiga hari
4. Skorsing satu minggu atau lebih lama
5. Diturunkan pangkatnya (demosi)
6. Dipecat

Sebagai tindakan pendisiplinan yang dikemukakan oleh handoko diatas adalah tindakan yang bersifat negatif yang sering menimbulkan perselisihan dan kesalahpahaman. Untuk itu perusahaan tidak dapat memecat karyawan yang dianggap bersalah begitu aja, tetapi harus diselesaikan didepan arbitrator untuk mengevaluasi kewajaran-kewajiban tindakan dengan meninjau faktor-faktor seperti (Simamora, 2004 : 320)

1. Bentuk pelanggaran
2. Proses pembelian diri dan kebenaran procedural
3. Resiko Ganda

4. Catatan pengeluh dimasa lalu
5. Lamanya masa kerja
6. Pengetahuan mengenai peraturan-peraturan
7. Perlakuan deskriminatif
8. Peringatan-peringatan
9. Kelalaian pelaksanaan peraturan-peraturan

I. 2. Tipe-tipe kedisiplinan

Menurut (Handoko, 2006 : 209) sebagai salah satu pedoman dalam pembinaan disiplin karyawan, ada tiga tipe pendisiplinan yang dapat digunakan, yaitu :

a) Disiplin preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti sebagai standar dan aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin diri karyawan, dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri karyawan, dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen

Dalam upaya membentuk lingkungan kerja yang menunjang pendekatan disiplin preventif. Manajer perlu mengikuti hal-hal berikut :

1. Menyelaraskan karyawan dengan pekerjaan melalui seleksi, pengujian dan penempatan yang efektif
2. Mengorientasikan karyawan dengan benar pada pekerjaan dan memberikan pelatihan yang diperlukan

3. Menjelaskan perilaku karyawan yang tepat
4. Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada karyawan tentang kerja
5. Memungkinkan para karyawan mengutamakan masalah-masalah melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan kelompok manajemen karyawan

b). Disiplin Korektif

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

- 1) Untuk memperbaiki pelanggaran
- 2) Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan tindakan-tindakan serupa
- 3) Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

c). Disiplin Progresif

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

Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berperilaku seantasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang seantas nya

ditetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur, di dalam organisasi perusahaan. Pada dasarnya peraturan dan prosedur berfungsi sama dengan perundangan-undangan di masyarakat.

Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, perusahaan perlu mengambil langkah serta tindakan yang dapat memotivasi karyawan, antara lain (Dartono. 2000 : 125)

a) Gaji yang cukup

Dengan memberikan gaji yang cukup, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin karyawan serta pencapaian tujuan perusahaan. Dengan gaji yang cukup karyawan tidak perlu memikirkan lagi mencari pekerjaan atau kerja sampingan untuk menghadapi keluarganya, sehingga karyawan akan dapat tenang dalam bekerja dan hidup bersama keluarga

b). Persamaan upah

Perusahaan tidak membedakan antara upah baik pria maupun wanita dalam suatu pekerjaan yang sama yang dilaksanakan sesuai dengan undang-undang dan peraturan serta kontrak kerja

c). Mencari fakta dan mendengar keluhan

Perusahaan dapat mencari dan mengetahui fakta tentang keluhan atau kesulitan yang dihadapi karyawan, dari mana penyebabnya dan berusaha mencari langkah pemecahannya

d). Melaksanakan wawancara

Untuk menjaga hubungan yang baik bawahan dengan atasan perlu dilakukan pertemuan formal menyelidiki masalah atau kejadian yang dirasa tepat mengganggu kegiatan pekerjaan

e). Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Perusahaan untuk menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuannya dan keahliannya

f). Mengetahui tentang tata hukum peraturan kerja

Perusahaan harus mengetahui tentang tata hukum peraturan kerja dan mampu menjalankan sesuai dengan peraturan yang berlaku

g). Kesamaan Perlakuan

Kedisiplinan harus mengacu pada prinsip-prinsip kedisiplinan dan kesamaan dalam perlakuan terhadap pekerja sehingga mereka tidak merasa perlakuan dan sanksi yang berbeda pula

h). Menerapkan tindakan disipliner

Tindakan yang diambil harus benar-benar cocok dengan keseriusan masalah yang dihadapi sesuai dengan prosedur yang dilaksanakan secara adil dan efektif.

Mencari langkah pemecahannya

Indikasi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan ini perlu diketahui oleh perusahaan, karena ada pengetahuan tentang adanya indikasi tersebut maka dapat diketahui pula sebab-sebab rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil keputusan atau langkah-langkah

pemecatan seawal mungkin. Sebelum mengambil keputusan sebaiknya dilakukan penelitian terlebih dahulu sehingga tidak salah dalam menafsirkan

Mengenai masalah karyawan seperti masalah kedisiplinan, ketidakpuasan tentu saja berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, baik formal maupun nonformal, dalam tariff kecil maupun besar. Perusahaan perlu meninjau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan adalah (Hasibuan, 2006 : 214)

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya.

b). Teladan Pimpinan

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

c). Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaan, maka disiplin akan dapat terlaksana. Balas jasa akan berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja karyawan. Besar jasa maka baik pula disiplin karyawan dan sebaliknya.

d). Keadilan

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

e). Waskat (pengawasan melekat)

Dengan waskat ini seseorang pemimpin dapat mengetahui langsung kedisiplinan kerja sehingga pemimpin dapat menilai kondisi setiap karyawan. Selain mengawasi disiplin kerja karyawan waskat juga mencari sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan tentang organisasi dan karyawan

f). Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi yang diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja karyawan. Sanksi hukum yang wajar dan bersifat mendidik motivasi untuk memelihara disiplin.

g). Ketegasan

Ketegasan Pimpinan akan melaksanakan tindakan dan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi. Ketegasan pimpinan menegur dan menghuk karyawan yang indiscipliner akan mewujudkan disiplin kerja yang baik.

h). Hubungan kemanusiaan

Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan baik hubungan ke atasan maupun ke bawahan. Yang terdiri dari *Group relationship* akan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik. Dengan terciptanya *human relationship* yang serasi kan terwujud lingkungan kerja yang nyaman.

Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin : (Gondokusumo, 2000 : 145)

- a) Terlalu banyak ngobrol.
- b) Sikap terlalu santai dan masa bodoh.
- c) Malas dan sedapat mungkin menghindari penugasan
- d) Suka sekali campur tangan dalam kerja orang lain tetapi kerja sendiri tidak beres.
- e) Tidak suka dengan tugas yang sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil, tentang pangkat mengapa tidak dinaikkan.
- f) Kerja yang ditugaskan memang sedikit tetapi berlagak seperti sangat sibuk dan suka sekali memerintahkan orang lain.

- g) Tidak tahu sesuatu yang yang harus dilakukan dan berusaha menyelimuti hal tersebut karena malu (terjadi diantara karyawan baru dengan karyawan lam)
- h) Sangat peka, rasa kurang percaya diri, memandang semuanya bersalah kecuali diri sendiri
- i) Syarat kerja harus dirasakan terlalu menekan, tidak memberi kelonggaran untuk sebentar-bentar terlambat masuk atau tidak
- j) Suka mengadu kepada pihak atasan, merasa hebat sekali pihak atasan meladeninya dan berlagak terhadap sesama kawan sekerja sehingga membangkitkan diantara mereka rasa benci tetapi juga takut.

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

Praktek – praktek disiplin yang efektif adalah : (Moekijat,2002:359)

- a) Doronglah setiap pelanggaran untuk memperbaiki kesalahan
- b) Tunjuklah kepada setiap anggota kelompok atau bagiannya dan kepentingannya terhadap usaha-usaha kelompok
- c) Pergunakanlah keseragaman disiplin (*uniformity of discipline*).
- d) Pergunakanlah bagan disiplin (*disciplinary chart*)
- e) Simpanlah catatan – catatan tertulis tentang tindakan-tindakan disiplin yang cukup
- f) Apabila ada serikat sekerja (Serikat buruh) mintalah bantuan dalam mengadakan disiplin.

Adapun tindakan disiplin yang disusun sesuai dengan tingkat berat hukuman antara lain : (Handoko, 2000 : 209)

- a) Teguran secara lisan oleh personalia.
- b) Teguran secara tertulis dengan dengan file personalia
- c) Skorsing untuk pekerja 1-3 hari
- d) Skorsing satu minggu atau lebih.
- e) Diturunkan pangkatnya (Demosi)
- f) Dipecat. (PHK)

II. 3. Sikap

A. Pengertian sikap

Mengenai defenisi sikap, banyak ahli yang mengemukakannya sesuai dengan sudut pandang masing-masing. Oleh sebab itu Sunarto (2004 : 20) menyatakan bahwa sikap merupakan reaksi atau yang masih tertutup dari seseorang terhadap suatu stimulus atau objek. Sikap belum merupakan suatu tindakan atau aktifitas, akan tetapi merupakan predisposisi tindakan suatu perilaku.

Menurut Fishbein dalam Ali-Asrori mendefenisikan sikap adalah predisposisi emosional yang dipelajari untuk merespon secara konsisiten terhadap suatu objek. Sikap merupakan variabel latin yang mendasari, mengarahkan, dan mempengaruhi perilaku.

Sementara itu, Chaplin dalam Ali-Asrori (2006 : 15) menyamakan sikap dengan pendirian. Lebih lanjut dia mendefinisikan sikap sebagai predisposisi atau kecenderungan yang relatif stabil dan berlangsung terus-menerus untuk bertingkah laku atau bereaksi dengan cara tertentu terhadap orang lain, objek, lembaga, atau persoalan tertentu.

Dari pengertian diatas, maka dapat diketahui bahwa sikap identik dengan respons dalam bentuk perilaku, tidak dapat diamati secara langsung tetapi dapat disimpulkan dari konsistensi perilaku yang dapat diamati. Secara operasional, sikap diekspresikan dalam bentuk kata-kata atau tindakan yang merupakan respons reaksi dari sikapnya terhadap objek, baik orang, peristiwa, atau situasi.

Dilihat dari sudut pandang yang agak berbeda, sikap merupakan kecenderungan untuk bereaksi terhadap orang, lembaga, atau peristiwa, baik secara positif maupun negative. Sikap itu secara khas mencakup suatu kecenderungan untuk melakukan klasifikasi dan kategorisasi.

Untuk menegaskan bahwa sumber dari sikap tersebut bersifat kultural, familiar, dan personal. Artinya, kita cenderung beranggapan bahwa sikap-sikap itu akan berlaku dalam suatu kebudayaan tertentu, selaku tempat individu dibesarkan. Jadi, ada semacam sikap kolektif (collective attitude) yang menjadi stereotype sikap kelompok budaya masyarakat tertentu. Sebagian besar dari sikap itu berlangsung dari generasi di dalam struktur keluarga. Akan tetapi, beberapa dari tingkah laku individu juga berkembang selaku orang dewasa berdasarkan pengalaman individu itu sendiri. Para ahli psikologi sosial bahkan percaya, bahwa sumber-sumber penting dari sikap individu adalah propaganda dan sugesti dari

penguasa, pengusaha, lembaga pendidikan, dan lembaga-lembaga lainnya yang secara sengaja diprogramkan untuk memengaruhi sikap dan perilaku individu.

Dalam konteks sikap inia, menurut Stephen R. Covey dalam Ali-Asrori (2006 : 25) menyatakan bahwa ada tiga teori Determinisme yang diterima secara luas, baik sendiri-sendiri maupun kombinasi. Untuk menjelaskan sikap manusia, yaitu:

- a. Determinisme genetis (*genetic determinism*) berpandangan bahwa sikap individu diturunkan oleh sikap kakek-kakek nya. Itulah sebabnya, seseorang memiliki sikap dan tabiat sebagaimana sikap dan tabiat nenek moyangnya . Sikap kakek-nenek diturunkan kedalam DNA. Oleh karena itu, jika kakek-nenek nya seorang yang mudah marah, seseorang akan memiliki sikap mudah marah juga. Proses seperti ini diteruskan dari genarasi ke generasi berikutnya.
- b. Determinisme psikis (*psychic determinism*) berpandangan bahwa sikap individu merupakan hasil dari perlakuan, pola asuh, atau pendidikan orang tua yang diberikan kepada anak nya. Pengasuhan yang diterima individu berupa pengalaman masa kanak-kanak pada dasar nya membentuk kecendrungan pribadi dan karakter individu, termasuk didalam nya pembedatuka sikap individu. Jika seseorang grogi, takut, atau bahkan stress jika harus berdiri dan berbicara di depan orang banyak, itu merupakan hasil dari cara orang tua mendidik, memperlakukan, atau mengasuhnya. Seseorang akan merasa sangat bersalah ketika berbuat kesalahan karena muncul ingatan bagaimana orang tuanya secara emosional menghukumnya ketika masih berada pada fase yang sangat rentan, lemah, lunak, dan bergantung. Seseorang

tersebut masih sangat ingat bagaimana hukuman emosional, penolakan, dan pembandingan dengan orang lain.

- c. Determinisme lingkungan (*environmental determinism*) berpandangan bahwa perkembangan sikap seseorang sangat dipengaruhi oleh lingkungan memperlakukan individu tinggal dan bagaimana atasan/pimpinan memperlakukan kita, bagaimana pasangan memperlakukan kita, bagaimana pasangan memperlakukan individu tersebut. Bagaimana atasan/pimpinan memperlakukan kita, bagaimana pasangan memperlakukan kita. Situasi ekonomi, atau kebijakan-kebijakan pemerintah, semuanya membentuk perkembangan sikap individu.

Bagi Sigmund Freud dalam Ali-Asrori (2006 : 35), yang telah menjelaskan melalui teori Psikonalisisnya, sikap adalah satu kesatuan dan tidak di beda-bedakan. Sikap itu menyatu dalam salah satu struktur kepribadian nya, yang dikenal dengan *super ego* atau *das uber ich* yang merupakan sumber moral. Dalam konsep Sigmund Freud, struktur kepribadian manusia itu terdiri dari tiga, yaitu :

1. Id atau Das Es. Id berisi dorongan naluriah, tidak rasional, tidak logic, tak radar, amoral, dan bersifat memenuhi dorongan kesenangan yang diarahkan untuk mengurangi ketegangan atau kecemasan dan menghindari kesakitan. *Id* merupakan kepribadian yang orasinil. Kepribadian setiap mansia ketika lahir hanya terdiri dari id

2. *Ego* merupakan eksekutif dari kepribadian yang memerintah, mengendalikan. Dan mengatur kepribadian individu. Tugas utama *ego* adalah mengatur dorongan naluriah dengan kenyataan yang ada didunia sekitar.
3. *Super ego* adalah sumber moral dalam kepribadian. *Super ego* adalah kode moral individu yang tugas utamanya adalah mempertimbangkan apakah suatu tindakan baik atau buruk, benar atau salah. *Super ego* mempresentasikan hal-hal yang ideal bukan hal-hal yang riil, serta mendorong kearah kesempurnaan bukan kearah kesenangan.

Dalam konteksnya sikap adalah jika ketiganya sudah menyatu dalam *super ego* dan seorang yang telah mampu mengembangkan *super ego*-nya dengan baik, sikapnya akan cenderung didasarkan atas nilai-nilai luhur dan aturan moral tertentu sehingga akan terwujud dalam perilaku yang bermoral. Ini dapat terjadi karena *super ego* yang sudah berkembang dengan baik dapat mengontrol dorongan-dorongan naluriah dari *id* yang bertujuan untuk memenuhi kesenangan dan kepuasan. Berkembang *super ego* dengan baik, juga akan mendorong berkembang kekuatan *ego* untuk mengatur dinamika kepribadian antara *id* dan *super ego*, sehingga perbuatannya selaras dengan kenyataan didunia sekelilingnya.

B. Faktor –faktor sikap

Menurut Engel dkk (2004 : 290) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Sikap adalah:

- a. Faktor Pribadi. Tanpa mengaktifkan kebutuhan dan dorongan, maka tidak akan ada keterlibatan, dan ini paling kuat bila produk atau jasa dipandang sebagai

citra diri yang tinggi. Bila demikian halnya, hal ini mungkin langgeng, sebagaimana berlawanan dengan situasional atau kontemporer.

- b. Faktor Produk. Karakteristik produk dapat membentuk keterlibatan konsumen. Keterlibatan lebih besar untuk produk yang memenuhi kebutuhan dan nilai yang penting. Keterlibatan dapat meningkat karena alternatif pilihan dipandang secara lebih dibedakan di dalam penyajiannya. Produk atau merk juga menimbulkan keterlibatan bila ada semacam risiko yang dirasakan dalam pembelian dan pemakaian. Banyak jenis resiko yang telah diidentifikasi yaitu resiko fisik, psikologis dan keuangan.
- c. Faktor Situasi. Keterlibatan situasi berubah sepanjang waktu bersifat operasional atas dasar temporer dan memudar segera sesudah hasil pembelian dipecahkan seperti busana yang trendy dimana keterlibatan tinggi pada awalnya tetapi dengan cepat berkurang segera sesudah barang tersebut dikenakan dan modal mulai berubah.

Sikap yang penting dari sikap adalah kepercayaan dalam memegang sikap tersebut. Mengingat tingkat kepercayaan yang dihubungkan dengan sikap adalah penting karena dua alasan yaitu : Enggel dkk, (2004 : 290)

1. Hal ini dapat mempengaruhi kekuatan hubungan di antara sikap dan perilaku. Sikap yang dipegang dengan penuh kepercayaan biasanya akan jauh lebih diandalkan untuk membimbing perilaku.
2. Kepercayaan dapat mempengaruhi kerentan sikap terhadap perubahan. Sikap menjadi lebih resisten terhadap perubahan bila dipegang dengan kepercayaan yang lebih besar.

Dari penjelasan diatas maka dapat diketahui bahwa sikap bersifat dinamis ketimbang statis. Maksudnya banyak sikap akan berubah bersama waktu. Sifat dinamis dari sikap sebagian besar bertanggung jawab atas perubahan di dalam gaya hidup konsumen

II. 4. Perilaku

A. Pengertian Perilaku

Individu yang masuk kesuatu organisasi akan membawa kemampuan, kepercayaan pribadi, penghargaan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki oleh individu itu. Organisasi yang juga merupakan suatu lingkungan bagi individu mempunyai karakteristik pula. Karakteristik yang dimiliki organisasi diantaranya adalah adalah keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab, sistem penggajian, sistem pengendalian, dan sebagainya. Jika karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi, maka akan terwujudlah perilaku individu dalam organisasi. Nadler dkk dalam Toha (2003 : 34) mengatakan bahwa perilaku adalah suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungannya.

Arti lain dari perilaku adalah suatu tindakan seseorang terhadap suatu untuk mencapai apa yang diharapkannya. Sepintas dapat dikatakan bahwa perilaku dapat dipengaruhi faktor sosial, ekonomi, budaya dan psikologi. Psikologi inilah yang sangat mempengaruhi perilaku manusia pada umumnya. Konsumen dalam melaksanakan pekerjaan lembaga konsumen menghendaki pola kebijakan yang

matang dalam bertindak dalam mengambil keputusan. Misalnya kemampuan memecahkan masalah.

Menurut T. Hani Handoko (2000 : 192) perilaku dapat diartikan sebagai kegiatan-kegiatan individu yang secara langsung terlibat dalam mendapatkan dan mempergunakan barang dan jasa, termasuk didalamnya proses pengambilan keputusan pada persiapan dan penentuan kegiatan tersebut.

Dari definisi terdapat 2 (dua) elemen penting dalam perilaku yaitu sebagai berikut:

- a. Proses pengambilan keputusan
- b. Kegiatan fisik

Kedua elemen penting tersebut, semua melibatkan individu dalam menilai, mendapatkan dan menggunakan barang dan jasa-jasa ekonomis.

Engel et.al (2004 : 132) mengemukakan bahwa perilaku didefinisikan sebagai tindakan-tindakan individu yang secara langsung dalam usaha memperoleh dan menggunakan barang-barang dan jasa ekonomis termasuk proses pengambilan keputusan yang mendahului dan menentukan tindakan tersebut.

Perilaku sangat dipengaruhi oleh karakteristik budaya, sosial, pribadi dan psikolog. Sebagian besar, tidak dapat mengendalikan faktor-faktor seperti itu, tetapi perusahaan harus memperhitungkan secara keseluruhan dari faktor tersebut.

B. Faktor-faktor perilaku

Faktor- faktor yang mempengaruhi perilaku yaitu sebagai berikut : Philip Kotler (2002 : 183)

a. Budaya

1. Budaya adalah penyebab paling mendasar dari keinginan dan tingkah laku seseorang. Sebagian besar tingkah laku manusia dipelajari. Tumbuh dalam suatu masyarakat, seseorang dapat mempelajari nilai-nilai dasar, persepsi, keinginan dan tingkah laku dari keluarga serta lembaga-lembaga penting lainnya.

2. Sub budaya

Setiap budaya terdiri dari beberapa sub budaya yang lebih kecil, atau kelompok orang yang mempunyai system nilai sama berdasarkan pada pengalaman hidup situasi. Sub budaya termasuk nasionalitas, agama, kelas ras, dan wilayah geografis. Banyak sub budaya membentuk segmen pasar penting dan pemasar sering kali merancang produk dan program pemasaran yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka.

3. Kelas sosial

Kelas sosial bukan ditentukan oleh satu faktor tunggal seperti pendapatan, tetapi di ukur sebagai kombinasi dan pekerjaan, pendapatan, tetapi diukur sebagai kombinasi dan pekerjaan, pendapatan, pendidikan, kekayaan dan variabel lain.

b. Sosial

Perilaku konsumen juga dipengaruhi oleh faktor-faktor sosial seperti kelompok acuan, keluarga serta peran dan status sosial kemaren.

1) Kelompok acuan

Kelompok acuan berfungsi sebagai titik perbandingan atau acuan langsung (tatap muka) atau tidak langsung dalam membentuk sikap atau tingkah laku seseorang.

2) Keluarga

Anggota keluarga dapat sangat mempengaruhi tingkah laku pembeli. Keluarga adalah organisasi pembelian konsumen yang paling penting dalam masyarakat, dan telah diteliti secara mendalam. Pemasar tertarik dalam peran dan pengaruh suami, istri dan anak-anak pada pembelian berbagai produk dan jasa.

3) Peran dan status sosial

Setiap peran status yang mencerminkan penghargaan yang diberikan oleh masyarakat. Orang yang sering kali memilih produk yang menunjukkan status dalam masyarakat. Misalnya, peran manajer merek mempunyai status yang lebih tinggi dalam masyarakat kita ketimbang peran anak wanita.

c. Pribadi

Keputusan membeli juga dipengaruhi oleh karakteristik pribadi seperti umur dan tahap daur hidup, pekerjaan, situasi ekonomis dan gaya hidup, serta kepribadian dan konsep diri pembeli.

1) Umur dan Tahap Daur Hidup

Tahap-tahap daur hidup keluarga tradisional meliputi bujangan dan pasangan muda dengan anak. Akan tetapi, dewasa ini pemasaran semakin banyak melayani tahap alternatif nontradisional yang jumlahnya

bertambah seperti pasangan yang tidak menikah, pasangan yang menikah dikemudian hari, pasangan tanpa anak, orang tua tunggal, orang tua dengan anak dewasa yang pulang lagi kerumah dan lain lagi sebagainya.

2) Pekerjaan

Pekerjaan seseorang mempengaruhi barang dan jasa yang dibelinya. Pekerjaannya cenderung membeli lebih banyak pakaian untuk bekerja, sedangkan pekerjaannya kantor membeli lebih banyak jas dan dasi. Pemasar berusaha mengenali kelompok pekerjaan yang mempunyai minat di atas rata-rata akan produk dan jasa mereka.

3) Situasi Ekonomi

Situasi ekonomi seseorang akan mempengaruhi pilihan produk. Pemasar produk yang peka terhadap pendapatan mengamati kecenderungan dalam pendapatan mengamati kecenderungan dalam pendapatan pribadi, dan tingkat minat. Bila indikator ekonomi menunjukkan resesi, pemasaran dapat mengambil langkah untuk merancang ulang, memposisikan kembali dan mengubah harga produknya.

4) Gaya hidup

Gaya hidup adalah pola hidup seseorang yang diwujudkan dalam psikografik-nya. Gaya hidup termasuk pengukuran dimensi AIO (Aktivitas, Inters, Opini) utama dari para konsumen : aktivitas (pekerjaan, hobi, berbelanja, olahraga, kegiatan sosial), Inters/minat (makanan, mode, keluarga, rekreasi) dan opini (mengenal diri mereka sendiri, isu sosial, bisnis, produk).

5) Kepribadian dan Konsep diri

Kepribadian setiap orang yang jelas mempengaruhi tingkah laku membelinya. Kepribadian mengacu pada karakteristik psikologi unik yang menyebabkan respons yang relative konsisten dan bertahan lama terhadap lingkungan diri sendiri. Kepribadian biasanya diuraikan dalam arti sifat-sifat seperti rasa percaya diri, dan keagresifan. Kepribadian dapat bermanfaat untuk menganalisis tingkah laku konsumen untuk memilih produk atau merek tertentu.

d. Psikologi

Pilihan barang yang dibeli seseorang lebih lanjut dipengaruhi oleh empat faktor psikologi yang penting yaitu motivasi, persepsi, pengetahuan serta keyakinan.

1) Motivasi

Motivasi/dorongan yang cukup menekan untuk mengarahkan seseorang mencari cara untuk memuaskan kebutuhan guna mencapai kepuasan. Ahli psikologi mengembangkan teori mengenai motivasi manusia. Dua yang populer teori Sigmund Freud dan Abraham Maslow mempunyai cara amanat berbeda untuk menganalisis konsumen dan pemasaran.

a) Teori Motivasi Freud

Freud mengasumsikan manusia pada umumnya tidak sadar mengenai kekuasaan psikologi sebenarnya yang membentuk tingkah laku mereka. Dia memandang seseorang tumbuh dan menekan banyak dorongan. Berbagai dorongan ini tidak pernah hilang atau terkendali

sempurna, dorongan ini tidak pernah hilang atau terkendali sempurna, dorongan itu muncul dalam mimpi, terlontar sebagai kata-kata, dalam tingkah laku neurotic atau obsesif atau akhirnya dalam psikosis. Jadi, Fried berpendapat bahwa seseorang tidak sepenuhnya memahami motivasi nya.

b) Teori Motivasi Maslow

Teori motivasi didasarkan bahwa kebutuhan manusia teratur dalam hierarki, dari yang paling mendesak sampai yang paling tidak mendesak. Dalam urutan kepentingan, jenjang kebutuhan adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan pengaktualisasian diri. Mula-mula seseorang mencoba untuk memuaskan kebutuhan yang paling penting. Kalau sudah terpuaskan, kebutuhan itu tidak lagi menjadi motivator dan kemudian orang tersebut akan mencoba memuaskan kebutuhan paling penting berikutnya.

2) Persepsi

Seseorang yang termotivasi siap untuk bertindak. Cara seseorang bertindak dipengaruhi oleh persepsinya mengenai situasi. Dua orang dengan motivasi yang sama dan dalam situasi yang mungkin mengambil tindakan yang jauh berbeda karena mereka memandang situasi secara berbeda. Orang dapat membentuk persepsi berbeda dari rangsangan yang sama karena ketiga macam proses penerimaan indera : perhatian yang selektif, distorsi selektif dan ingatan selektif

- a. Perhatian yang selektif yaitu suatu kecenderungan bagi manusia untuk menyaring sebagian besar informasi yang mereka hadapi. Berarti bahwa pemasaran harus bekerja cukup keras untuk menarik perhatian konsumen
- b. Distorsi selektif menguraikan kecenderungan orang untuk menginterpretasikan informasi dengan cara yang akan mendukung apa yang telah mereka yakini
- c. Ingatan selektif yaitu orang akan melupakan sebagian besar yang mereka peajari. Mereka cenderung untuk mengingat informasi yang mendukung sikap dan keyakinan mereka.

3) Pengetahuan

Kalau orang bertindak, mereka belajar. Pembelajaran mengambarkan perubahan dalam tingkah laku individual yang muncul dari pengalaman. Pembelajaran berlangsung melalui saling pengaruh dari dorongan, rangsangan, petunjuk, respons dan pembedaan. Pentingnya praktik dari teori pengetahuan bagi pemasar adalah mereka dapat membentuk permintaan akan suatu produk dengan menghubungkannya dengan dorongan yang kuat, menggunakan petunjuk yang membangkitkan motivasi dan memberikan pembedaan positif.

4) Keyakinan dan sikap

Keyakinan adalah pemikiran deskriptif yang dimiliki seseorang mengenai sesuatu. Keyakinan ini mungkin didasarkan pada pengetahuan yang

sebenarnya, pendapatan atau kepercayaan dan mungkin menaikkan emosi atau mungkin tidak.

Sikap menguraikan evaluasi, perasaan dan kecenderungan dari seseorang terhadap suatu objek atau ide yang relative konsisten. Sikap menempatkan orang dalam suatu kerangka pemikiran mengenai menyukai atau tidak sesuatu, mengenai mendekati atau menjauhi.

Oleh karena itu, system imbalan hendaknya tidak hanya menghindari hal-hal yang dapat menyebabkan perilaku karyawan yang tidak diinginkan. Ada tiga perilaku yang biasanya diinginkan sebagian besar organisasi, yaitu perilaku keanggotaan, perilaku tugas atau kerja, organisasi perilaku sukarela. Perilaku keanggotaan terjadi saat karyawan memutuskan untuk bergabung dan tinggal bersama sebuah perusahaan. Perilaku kerja terjadi saat karyawan melaksanakan pekerjaan atau khusus yang ditugaskan pada nya. Organisasi sukarela terjadi saat karyawan dengan sukarela menunjukkan perilaku tertentu yang menguntungkan bagi organisasi. Perilaku ini melebihi perilaku keanggotaan dan perilaku kerja, seperti usaha lebih keras, kerjasama tinggi dengan sesame rekan kerja, inisiatif tinggi, kemauan melakukan inovasi, pelayanan pelanggan yang lebih baik dan kemauan untuk berkorban demi kebaikan organisasi itu (Long, 2000 : 91).

Bagaimana menciptakan system imbalan yang mampu memunculkan perilaku-perilaku ini ? Pertanyaan ini sulit dijawab mengingat kenyataan bahwa sistem imbalan tidak berpengaruh langsung terhadap perilaku. Persepsi dan sikap karyawan yang lebih dulu dipengaruhi sistem imbalan, selanjutnya akan mendorong perilaku. Hal ini memunculkan pertanyaan lain : sikap karyawan apa

yang harus diciptakan agar memunculkan perilaku seperti yang diharapkan? Sikap didefinisikan sebagai kecenderungan yang tetap untuk merasakan atau menunjukkan reaksi kecenderungan yang tetap untuk merasakan atau menunjukkan reaksi dengan cara tertentu terhadap suatu objek (Luthan, 2000 : 108).

Defenisi ini seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli psikologi lain seperti Louis Thurstone, Rensis Likert dan Charles Osgood yang mengatakan bahwa sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau tidak memihak (Azwar, 2002 : 5)

Sedangkan sikap didefinisikan sebagai serangkaian perasaan, kepercayaan dan perilaku yang relatif stabil dalam menghadapi objek abstrak maupun konkrit (Greenberg dan Baron, 2001 : 156)

Berkaitan dengan pertanyaan di atas, ada tiga sikap kunci yang harus ada, yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja dan identifikasi organisasi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya, baik secara positif maupun negatif. Motivasi kerja didefinisikan sebagai sikap yang dimiliki seseorang untuk mencapai kinerja yang baik, baik secara positif maupun negatif. Inntinya, kekuatan keinginan seseorang karyawan untuk menunjukkan tugas pekerjaannya dengan baik. Identifikasi organisasi terdiri dari tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu : perasaan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, rasa memiliki dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Ketiga unsur ini untuk mempertahankan

keanggotaan organisasi. Ketiga unsure ini sering disebut sebagai komitmen organisasi (Long, 2000 : 91)

Masing-masing sikap ini dapat memunculkan perilaku yang menguntungkan perusahaan. Kepuasan kerja menyebabkan perilaku keanggotaan, motivasi kerja menyebabkan perilaku tugas/ kerja dan identifikasi perusahaan dapat memunculkan sikap karyawan.

Karyawan yang bahagia dan merasa puas cenderung tidak ingin berhenti dari tempat kerja, absen atau mengeluh dan merasa lebih nyaman bersama rekan kerja dan pelanggan. Karyawan yang puas juga kurang merasakan stress kerja, selanjutnya akan mengurangi kesalahan dan kecelakaan kerja, juga mengurangi masalah-masalah kesehatan yang menyebabkan ketidakhadiran. Karena tingkat keluar masuk karyawan rendah, organisasi dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mengeluarkan sedikit biaya perekrutan dan pelatihan. Meskipun tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak secara otomatis menyebabkan produktivitas yang tinggi, tetapi ini tentu menyebabkan sejumlah manfaat nyata.

I. 3. Sanksi Hukum

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

Perusahaan jangan sampai membiarkan suatu pelanggaran yang diketahui tanpa suatu tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut terjadi berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas. Karena dengan kejadian tersebut yaitu dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai dengan ancaman itu hanya omong kosong belaka. Artinya mereka kan berani melanggar lagi, karena tidak ada tindakan hukum yang tegas dari pimpinan.

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

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

Dalam Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 1952 disebut beberapa jenis hukuman disiplin adalah :

- 1) Teguran tertulis
- 2) Pernyataan tidak puas
- 3) Dipindahkan ketempat lain
- 4) Menunda kenaikan gaji selama maksimal 1 tahun
- 5) Menurunkan Gaji setingkat maksimal 1 tahun

- 6) Menurunkan jabatan maksimal 1 tahun
- 7) Dibebaskan dari pekerjaan
- 8) Dibebaskan dari jabatan yang sedang dipangku

Perusahaan dalam menetapkan sanksi hendaknya dengan tegas dan konsisten dan tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik karyawan agar mengubah perilakunya. Sanksi hukum yang wajar dan bersifat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

Dalam Analisis disiplin yang mempengaruhi sikap, perilaku, sanksinya dapat dilihat bahwa : Sikap dilihat dari perilaku aktual, seperti masalah keluarga, kesehatan pribadi, sakit, tidak ada kendaraan dll. Perilaku dilihat dari perilaku kritisnya seperti tinggal dirumah, belanja, ketiduran, terlambat bangun dll. Merujuk pada Sanksi yang mungkin seperti peringatan di depan umum, peringatan pribadi, diskors, dipecat, peringatan dll. (Gibson dkk 2000 : 233)

Jadi dengan demikian analisis disiplin yang mempengaruhi Sikap, Perilaku, sanksi terhadap disiplin kerja karyawan memungkinkan pimpinan mempertimbangkan pertanyaan yang penting dalam merumuskan program tertentu, dalam menganalisis absensi, misalnya pimpinan menggunakan format pertanyaan tentang kerangka disiplin kerja. Dengan ini diharapkan kedisiplinan karyawan dapat diwujudkan sehingga tidak ada lagi di PT. Tasmapuja ini.

II. 4. Hipotesis

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan adalah Diduga sebagai berikut:

H₁: Diduga sikap mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

H₂: Diduga perilaku mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

H₃: Diduga sanksi mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

H₄: Diduga sikap, perilaku dan sanksi mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

III. Variabel Penelitian

Adapun yang menjadi variabel penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja (Y)
2. Sikap (X₁)
3. Perilaku (X₂)
4. Sanksi (X₃)

IV. Operasional Variabel Penelitian

Untuk menjawab permasalahan diatas, variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas atau independent (notasi X) adalah Disiplin kerja yang terdiri atas sub variabel; Sikap (X1), Prilaku (X2), Sanksi (X3), sedangkan variabel terikat atau dependen yaitu Disiplin Kerja (Y) .

Rencana operasional variabel ini, yang meliputi variabel, konsep variabel, indikator pengukuran yang dikemukakan sebelumnya. Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian:

Variabel 1	Konsep	Indikator
Sikap (x1)	Sebagai serangkaian perasaan, kepercayaan dan perilaku yang relative stabil dalam menghadapi objek abstrak/ konkrit (Grenberg dan Baron, 2000 :156)	- Kepuasan Kerja - Motivasi kerja - Identifikasi Organisasi - Semangat kerja
Prilaku (x2)	Suatu fungsi dari interaksi antara seorang individu dengan lingkungan dan tindakan dan tindakan seseorang terhadap sesuatu untuk mencapai apa yang diharapkan/ diinginkan. (Nadler dkk dalam Toha, 2003 : 34)	- Perilaku Keanggotaan - Perilaku Tugas/ Kerja - Perilaku Organisasi Sukarela - Lingkungan kerja
Sanksi (x3)	Kekuasaan secara adil dan merata sehingga setiap orang mempunyai berkesempatan dan bebas memiliki serta menyatakan kehendak ; yang diperkuat oleh rasa memerlukan pembangunan yang wajar dan perilaku sadar akan kebutuhannya (Gibson, 2000 : 233)	- Kedilan - Berat/ Ringan - Wajar/ Mendidik - Demosi karyawan

<p>Disiplin Kerja</p>	<p>Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin, semakin tinggi pula prestasi yang dapat dicapai dengan Keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan jabatan dan pengalaman kerja/ pendidikannya berdasarkan fasilitas yang cukup mendukung.</p> <p>(Melayu, 2002 :194)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan - Jabatan - Pengalaman Kerja/ Pendidikan - Fasilitas
------------------------------	---	---

BAB III

METODE PENELITIAN

III. 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Tasmapuja yang berlokasi di Jalan Pekanbaru-Bangkinang Km. 38 Keb Sei Kuamang Desa Kampar, Kecamatan Kampar Timur, Kabupaten Kampar.

III. 2. Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan ini penulis menggunakan 2 jenis data yaitu :

1. Data Primer yaitu data yang penulis peroleh langsung dari responden dengan cara interview dan pengamatan langsung dilapangan.
2. Data Skunder yaitu data diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, diperoleh dari berbagai sumber baik berupa laporan, maupun informasi dari pihak perusahaan ataupun pihak yang berhubungan.

III. 3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpul data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara :

1. Wawancara (*interview*)

Yaitu mengadakan wawancara langsung dengan objek penelitian dimana penulis langsung mengadakan pertanyaan dengan pihak yang ada hubungan dengan penelitian ini.

2. Kuesioner

Yaitu mengajukan pertanyaan kepada responden dengan menyebarkan angket mengenai data-data yang diperlukan dalam penelitian.

III. 4. Populasi Dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT.Tasmapuja, dengan jumlah tenaga kerja 478 orang. Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi digunakan rumus Slovin. (Husein Umar, 2002 :193). Sehingga sampel yang diambil berjumlah 99 orang, ketentuan 10 % dari keseluruhan jumlah populasi yang ada, dengan metode sensus.

untuk lebih jelasnya dengan menggunakan rumus Slovin dapat dilihat dibawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi

e = persentase kelonggaran, ketidak telitian kerja, kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir sebanyak 10%

Jadi diketahui dari data bahwa jumlah populasi adalah 478 orang menurut rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{478}{1 + (478)(10)^2}$$

$$n = \frac{478}{479}$$

$$n = 99$$

III. 5. Metode Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

Sebelum pengujian dilakukan terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu akan dilakukan uji kualitas data, yaitu Pengujian Validitas (*validity test*) dan Pengujian Reliabilitas (*reliability test*). Pengujian validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan memang mewakili keberadaan variabel tersebut. Sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi pearson, sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *cronbach alpha*. Sebuah item dalam suatu variabel yang dinyatakan valid jika *pearson correlation* item-itemnya lebih besar dari 0,3 (China dalam Darlis 2001). Sementara itu, suatu instrumen reliabel bila memiliki *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 (Nunnally dalam Darlis 2001).

2. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Uji normalitas ini dapat dilakukan dengan grafik histogram

atau grafik normal P-Plot dimana prinsip dari normalitas ditunjukkan dengan melihat histogram dari residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikat arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, namun jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

III. 6. Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi bila ada korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada abservasi yang menggunakan data *time series*. Konsekuensi adanya autokorelasi ini adalah varian sampel tidak dapat menggambarkan varian populasinya, dan model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel dependen pada nilai variabel independen tertentu.

Umumnya untuk mengetahui adanya autokorelasi dilakukan uji Durbin Watson dengan ketentuan sebagai berikut:

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

Keterangan:

e_t : Kesalahan gangguan dari sampel

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

Ketentuan:

- a. Jika DW dibawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif
- b. Jika DW diantara -2 sampai +2, berarti tidak terjadi autokorelasi
- c. Jika DW diatas +2, berarti autokorelasi negatif

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan fenomena adanya korelasi yang sempurna antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Konsekuensi praktis yang timbul sebagai akibat adanya multikolinearitas ini adalah kesalahan standar penaksiran semakin besar. Pengujian terhadap ada tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan mengamati:

- a. Besaran *Variance Inflation Faktor* dan *Tolerance*, model dikatakan bebas multikolinearitas jika VIF disekitar angka 1 dan memiliki nilai *Tolerance* yang mendekati 1.
- b. Besaran korelasi antar variabel bebas, jika korelasi antar variabel bebas lemah (di bawah 0,5) maka dikatakan bebas multikolinearitas.

Jika pengujian yang dilakukan menemukan adanya multikolinearitas, maka dilakukan perbaikan model dengan mengeluarkan salah satu variabel dengan tingkat *tolerance* rendah dan korelasi dengan variabel bebas terendah.

Jika pengujian yang dilakukan menemukan adanya multikolinearitas, maka dilakukan perbaikan model dengan mengeluarkan salah satu variabel dengan tingkat *tolerance* rendah dan korelasi dengan variabel bebas terendah.

3. Uji Heterokedastisitas

Suatu model regresi dikatakan mengandung heterokedastisitas bila varians variabel dalam model tidak sama (konstan) akibat penaksir yang diperoleh tidak efisien, baik dalam sampel kecil maupun dalam sampel besar meskipun penaksir yang diperoleh menggambarkan populasinya tidak biasa dan bertambahnya sampel yang akan digunakan akan mendekati nilai yang sebenarnya. Hal ini karena variansnya tidak minimum.

Untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas, maka digunakan *scatterplot*. Penujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heterokedastisitas. Sedangkan jika titik-titiknya menyebar, maka tidak terdapat heterokedastisitas.

III. 7. Pengujian Hipotesis

Setelah mendapat model penelitian yang baik, maka pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Kelima hipotesis yang dikemukakan uji dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Dimana	Y	: Disiplin Kerja
	X ₁	: Sikap
	X ₂	: Perilaku
	X ₃	: Sanksi Hukum
	a	: Konstanta
	$\beta_{1,2,3}$: Koefisien Regresi
	e	: Error

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 :

1. 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 0,05 % dan degree of freedom (df) $n - k$ membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa variabel independen mempunyai pengaruh bermakna terhadap variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Untuk pengujian-pengujian variabel independen secara bersamaan digunakan statistik Uji F (F-test) dilakukan untuk melakukan apakah model pengujian hipotesis yang dilakukan tepat.

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 10% membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p \text{ value} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti bahwa variabel independen secara bersamaan mempunyai pengaruh terhadap variabel d ependen. Sebaliknya, apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hasilnya tidak signifikan yang berarti bahwa variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

3. Koefisien Determinan

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

III. I. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Tasmapuja merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Dalam pendirian PT. Tasmapuja ini, sebelum pihak perusahaan melakukan perjanjian dengan pihak masyarakat seperti tokoh adat, tokoh masyarakat, alim ulama serta cerdik pandai dalam lingkungan masyarakat kampar, PT. Tasmapuja menyepakati hal itu, perusahaan disamping membuka lahan areal perkabunan kelapa sawit untuk perusahaan, juga nantinya akan membuka lahan/areal perkebunan kelapa sawit bagi masyarakat setempat yang memiliki lahan yang bekerja sama dengan pihak perusahaan.

Dalam melakukan aktivitas nya perusahaan ini mempunyai areal kebun yang terbagi dalam dua areal kebun. Areal kebun pertama adalah milik perusahaan dengan luas 2.800 Ha, sedangkan areal kebun kedua adalah kebun Plasma milik masyarakat dengan luas areal kebun 3.000 Ha.

PT. Tasmapuja berlokasi di Desa Kampar, Kecamatan Kampar Timur, Kabupaten Kampar, Propinsi Riau yang didirikan pada tanggal 5 Agustus 1992. PT. Tasmapuja berkantor pusat di Jakarta, salah satu kantor cabangnya di jalan Ahmad Yani No 116 Pekanbaru. Selain di Propinsi Riau PT. Tasmapuja juga memiliki kantor cabang dan usaha perkebunan kelapa sawit yaitu di Propinsi Jawa Barat dan Sumatera Utara.

III. 2. Struktur Organisasi Perusahaan

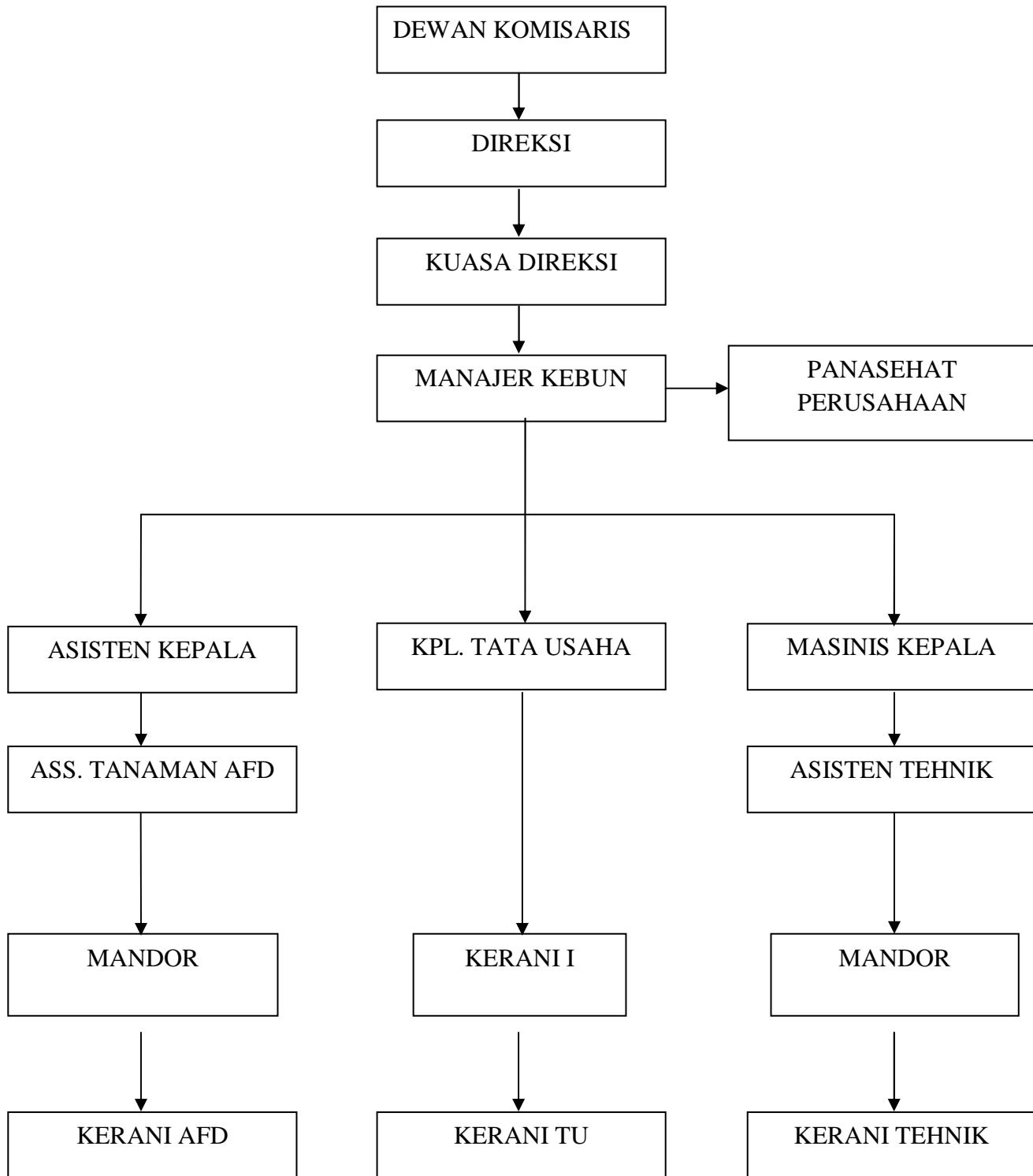
Sebagaimana layaknya sebuah perusahaan organisasi atau perusahaan, untuk menjalankan kegiatan harus digariskan dalam suatu tugas dan wewenang. Untuk mengembangkan tugas dan wewenang serta untuk mengefektifkan kegiatan operasional diperlukan struktur organisasi. Struktur organisasi itu dapat disesuaikan dengan manajemen perusahaan.

Perencanaan struktur organisasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena struktur organisasi dapat menjelaskan batas-batas dari tugas, wewenang dan tanggung jawab seseorang sebagai anggota dari suatu organisasi sehingga hal ini dapat menghilangkan hambatan-hambatan dalam melaksanakan pekerjaan yang disebabkan oleh kebingungan dan ketidakpastian tentang pemberian tugas serta untuk mengadakan jaringan komunikasi keputusan yang akan mendukung sasaran pencapaian tujuan.

Struktur organisasi seharusnya juga mudah untuk dikondisikan juga sesuai dengan perubahan-perubahan yang terjadi tanpa mengurangi kelancaran aktivitas perusahaan yang sedang berlangsung. Perubahan-perubahan yang mungkin dihadapi oleh perusahaan, misalnya perluasan daerah aktivitas, peralatan baru, tuntutan lingkungan masyarakat, perubahan ekonomi atau perubahan teknologi.

Untuk memperoleh kelengkapan personil yang memadai, baik dalam jumlah maupun kualifikasi diperlukan adanya rencana pengadaan tenaga kerja yang berkualitas. Berikut ini dapat kita lihat bentuk struktur organisasi pada PT. Tasmapuja :

GAMBAR IV. 1
STRUKTUR ORGANISASI
PT.TASMAPUJA



Sumber : PT. Tasmapuja Kebun Sei Kuamang Kampar

1. komisaris

Kewajiban Komisaris

Para komisaris mempunyai kewajiban untuk mengawasi pekerjaan direksi, bukan memeriksa buku-buku, bukti-bukti dan keadaan uang kas, bukan pula memberhentikan sementara anggota Direksi setiap waktu.

2. Direksi

Wewenang Direksi

Berhak mewakili direksi/ perseroan didalam dan diluar pengadilan. Berhak perseroan pada pihak lain serta segala tindakan baik yang mengenai pengurusan maupun yang mengenai pemilikan dengan pembatasan untuk:

- Dan meminjamkan uang atas nama perseroan yang tidak melebihi dari Rp 50 Juta.
- Perseroan sebagai penanggung.
- Membeli, menjual, mendapatkan atau melepaskan hak atas barang-barang yang tidak bergerak kepunyaan perseroan.
- Mengadaikan barang-barang bergerak kepunyaan perseroan.

1. Kuasa Direksi

Wewenang kuasa direksi

Memiliki direksi dan bertindak untuk dan nama perseroan dalam rangka pengurusan dan pelaksanaan berbagai kepentingan persoraan pada instansi-instansi pemerintahan maupun swasta yang ada berhubungannya antara lian:

- Mengurus perolehan suatu hak atas tanah yang diperuntukan untuk usaha perkebunan diwilayah Pekanbaru, Riau.
- Mengurus segala sesuatu yang diperlukan untuk pendirian pompa bahan bakar kendaraan darat (SPBU) diwilayah Pekanbaru, Riau dengan ketentuan untuk mengambil dan menetapkan suatu keputusan harus seizin tertulis dari kantor pusat Jakarta tidak diperkenankan menandatangani cheque atau surat-surat berharga lainnya perseroan.
- Melakukan kegiatan sesuai dengan petunjuk direksi tanpa wewenang pembiayaan diluar anggaran perusahaan.
- Dapat menandatangani cheque sebatas dana yang tersedia untuk kebutuhan yang rutin dan pembayaran untuk pihak ke tiga (suplier)

2. Kepala Administrasi Kantor

(Akan ditetapkan lebih lanjut oleh direksi dan penasehat perusahaan).

3. Manajer Kebun

Memimpin, mengatur dan mengendalikan semua kegiatan dikebun yang berpedoman pada ketentuan yang telah ditetapkan oleh direksi dengan efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Uraian tugas:

a. Perencanaan

- Menyusun perencanaan kerja tahunan (PKT) semester dan bulanan dan penyusutan rencana anggaran belanja tahunan, semester dan bulanan.

- Meneliti/menganalisa metode kerja dan mengadakan diran perbaikan yang dirasa untuk meningkatkan efesiensi dan efektifitas.

b. Pengaturan

- Sinkronisasi
- Melakukan penilaian atas prestasi kerja yang dicapai para staf secara objek.
- Meningkatkan kemampuan setiap staf melalui diskusi dan rapat kerja untuk mencapai produktifitas yang maksimal.
- Membina kerjasama antar seluruh staf dari semua unit/ bidang untuk mendapatkan satu pola pandang sehingga terciptanya satu gerak terpadu.

c. Pengendalian

- Menanamkan pengertian kepada seluruh staf atas kebijakan perusahaan sehingga arah kegiatan tidak bertentangan dengan kebijakan tersebut.
- Membimbing staf untuk meningkatkan motivasi kerja atas tercapai produktifitas yang maksimal.
- Menciptakan iklim kerja yang harmonis diantara seluruh staf dan karyawan untuk meningkatkan kegairahan kerja.

d. Pengawasan

- Mengawasi dan menilai hasil kerja yang dilakukan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi.
- Mengawasi pemakaian dana anggaran untuk kegiatan unit atau bidang sesuai dengan kebutuhan.

- Mengawasi pengendalian biaya sehingga tidak terjadi penyimpangan dari anggaran.
- Melaksanakan pengawasan dan monitoring semua kegiatan disemua objek kerja secara rutin.

e. Tanggung Jawab

- Membuat laporan keuangan dan pengawasan biaya atas seluruh kegiatan yang dijalankan kepada direksi setiap bulannya.
- Bertanggung jawab pada direksi.

4. Kepala Tata Usaha

Mengelola administrasi pembukuan/keuangan dengan baik dan uptodate sesuai dengan pedoman sehingga dapat disajikan laporan keuangan dan laporan manajemen dan laporan-laporan lainnya sebagai bahan informasi bagian manajer kebun dalam pengambilan keputusan.

Uraian tugas:

a. Perencanaan :

- Mengatur rencana pekerjaan/kegiatan bidang administrasi atau pembukuan keuangan
- Menyusun anggaran belanja gabungan fisik dan financial dari semua unit (Kantor kebun dan afdeling)
- Menyusun rencana kebutuhan dana gabungan bulanan kegiatan semua unit (kantor kebun dan afdeling) berpedoman pada anggaran belanja tahunan yang telah disetujui direksi.

- Menerima uang modal kerja serta menyimpang dan membayarkan sesuai dengan permintaan pembayaran yang telah disetujui manajer kebun.

b. Pengaturan

- Mengatur pembagian kerja dan penugasan sesuai dengan rencana dan mengadakan koordinasi dan sinkronisasi pekerjaan administrasi pembukuan keuangan.
- Mengatur pelaksanaan pembukuan biaya sesuai dengan kode rekening dalam pedoman pembukuan yang berlaku agar laporan keuangan dapat menggambarkan realisasi sebenarnya.
- Mengatur penyelesaian semua laporan untuk direksi dan menejer kebun sesuai jadwal yang telah ditetapkan agar informasi dapat dimanfaatkan pimpinan tepat pada waktunya.
- Mengatur penyelesaian daftar upah tepat waktu atas dasar buku asisten, daftar premi dan daftar lainnya yang berkaitan dengan pengupahan agar karyawan menerima upah sesuai dengan hasil kerjanya.s

c. Pengendalian

- Menanamkan pengertian kepada semua karyawan bidang administrasi pembukuan atau keuangan atas pedoman dan kebijakan perusahaan sehingga pekerjaan terarah dan tidak menyimpang dari pedoman yang sudah ada.
- Mengarah karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja agar mencapai bobot kerja yang maksimal.

- Menciptakan iklim kerja yang harmonis diantara karyawan bidang administrasi pembukuan atau keuangan untuk meningkatkan kegairahan kerja.

d. Pengawasan

- Mengawasi dan menilai hasil kerja atau realisasi bulanan bersama staf fungsional lain disbanding dengan anggaran dan menyusun penyelesaian perbedaannya untuk pertanggungjawaban kepada manajer kebun.
- Mengawasi sisa uang dalam kas dan baik agar tidak melebihi plafond/batasnya ditentukan.

e. Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab kepada manajer kebun dalam penyelesaian tugas-tugas administrasi serta laporan lainnya yang dibutuhkan manejer kebun dan redaksi sesuai dengan jadwal dan pedoman yang telah ditentukan.

5. Asisten Tanaman

Memimpin dan mengkoordinasikan semua kegiatan diafdling dengan berpedoman pada rencana anggaran belanja (RAB) dan petunjuk atas (Asisten kepala/manejer kebun) sesuai aturan yang berlaku sehingga produksi afdeling dapat mencapai produktivitas yang optimal sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

Uraian Tugas:

a. Perencanaan

- Membuat anggaran belanja yang disesuaikan dengan operasional baik rutin maupun insidental berpedoman dengan ketentuan yang berlaku dimana semua kegiatan dikendalikan secara baik sehingga tidak akan melebihi anggaran yang telah ditentukan.
- Memebuat transaksi produksi dengan data yang ada didukung oleh situasi tanaman atau lapangan sehingga realisasi produksi tidak jadi menyimpang dari sasaran yang telah ditentukan.
- Mengajukan permintaan upah karyawan sesuai dengan daftar yang dibuat sekaligus membayarkan upah tersebut pada waktunya.
- Mengajukan bahan atau alat kepada KTU sebagai pengawas gudang persediaan, sehingga bahan atau tersebut dapat dipergunakan pada saat pelaku pekerjaan lapangan.

b. Pengaturan

- Mengatur pembagian tenaga kerja sesuai dengan bakat atau keterampilan fisik/sikap serta melengkapi dengan semua pendukung yang memadai sehingga diperoleh hasil kerja yang seoptimal mungkin.
- Mempekerjakan tenaga kerja yang ada dilapangan sesuai dengan intensif yang tersedia.

- Secara teratur melakukan bimbingan kepada petugas lapangan baik di ruangan maupun di lapangan untuk meningkatkan kemajuan dan gairah kerja.
- Mendelegasikan suatu pekerjaan tetap kepada bawahan dalam hal ini mandor 1
- Memenuhi tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan program yang telah diselaraskan dengan jenis pekerjaan.

c. Pengendalian

- Melakukan pemeliharaan tanaman secara efisien dan efektif sesuai standar, sehingga potensi tanaman tetap menjamin produktivitas secara terus menerus.
- Mengelola proses panen sesuai kriteria dan pusingan mengatur terlaksananya transportasi tandan buah segar (TBS) kepala sawit dan tidak ada penyimpangan dari segi kualitas dan kuantitasnya yang memenuhi standar pabrik
- Mengendalikan tercapainya produktivitas karyawan seoptimal mungkin
- Menanamkan pengertian kepada semua karyawan diadefining atas pedoman dan kebijaksanaan direksi sehingga semua pekerjaan terarah dan tidak menyimpang dari pedoman yang ada
- Membandingkan karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja agar tercapai bobot kerja yang maksimal.

- Menciptakan iklim kerja yang harmonis diantara karyawan diafdeling untuk meningkatkan kegairahan kerja.

d. Pengawasan

- Mengawasi semua kegiatan diafdeling sesuai proses yang telah ditetapkan
- Melakukan penilaian secara periodik kepada karyawan afdeling berdasarkan kemampuan atau kerajinan dan faktor-faktor lain yang berlaku
- Mengamankan asset afdeling personil/materil
- Menjalankan dan mengendalikan syarat-syarat kerja sesuai norma dan menjalankan terlaksananya instruksi atasan dan memegang teguh rahasia jabatan.

e. Tanggung Jawab

- Bertanggung jawab kepada asisten kepala dan manajer kebun.

6. Pengawas /Verifikasi

Melakukan verifikasi terhadap semua transaksi perusahaan secara berkala sesuai penugasan yang dibuat oleh direksi atau panasehat perusahaan.

Uraian Tugas:

Uraian tugas lebih lanjut tercantum dalam program pemeriksaan yang disusun oleh bagian pengawas/verifikasi yang bersangkutan sesuai dengan sasaran pemeriksaan yang ditekankan.

Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh :

1. Dapat dilakukan oleh kepala administrasi kantor pusat
2. Pengawasan tertera dari perusahaan group
3. Petugas khusus yang ditunjuk oleh direksi atau penasehat perusahaan.

7. Mandor

Para mandor berkewajiban untuk hal-hal antara lain sebagai berikut:

- Mencatat kehadiran karyawan pada buku mandor
- Merencanakan dan membagi pekerjaan kepada karyawan
- Mengisi buku mandor setiap hari kerja sesuai dengan keadaannya
- Memonitor atau mengawasi kegiatan/pekerjaan karyawan sesuai dengan pembagian pekerjaan/jenis pekerjaan
- Membuat laporan atas hasil pekerjaan kepada asisten setiap hari
- Bertanggung jawab kepada asisten/asisten kepala

8. Kerani

Para kerani afdeling berkewajiban untuk melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

1. Kerani afdeling
 - Membuat atau menyusun Rencana Anggaran Belanja Bulanan (RAB-B) fisik
 - Membuat buku mandor dan memindahkan hari kerja karyawan ke buku asisiten.

- Membuat daftar kumpulan laporan kerja harian (KLKH)
- Membuat laporan mingguan pemborong
- Membuat laporan bulanan pembibitan/tanaman baru dan tanaman yang menghasilkan
- Bertanggung jawab kepada asisten

2. Kerani Urusan Keuangan

- Membuat ayat jurnal pembukuan
- Membuat atau menyusun buku besar (ledger)
- Membuat atau menyusun laporan keuangan bulanan (monthly report)
- Membuat atau menyusun rencana percobaan bulanan.

3. Kerani Urusan Anggaran

- Menyelenggarakan buku kas berdasarkan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran kas
- Menyelenggarakan buku-buku berdasarkan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran bank
- Menyelenggarakan kartu persediaan barang/material berdasarkan bon-bon penerimaan dan pengeluaran barang gudang
- Membuat laporan keadaan persediaan barang.

4. Kerani Urusan Financial

- Mengambil atau mengutip hasil kerja borongan dan hasil harian kerja lapangan.
- Memeriksa atau mencetak hari kerja karyawan kelapangan

- Membuat atau mengisi formulir hasil kerja borongan dan hasil kerja harian

IV. 3. Aktifitas Perusahaan

PT. Tasmapuja merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang dimulai dari penanaman sampai menghasilkan buah.

Proses penanaman buah sawit mulai dari pembibitan penanaman, pemeliharaan, pemanenan buah, sampai pengangkutan dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Pembibitan

Pembibitan dilaksanakan dari pemanenan kecambah hingga umur bibit sampai 8 sampai 12 bulan yang telah siap untuk ditanam.

2. Penanaman

Penanaman kelapa sawit dilaksanakan ketika usia bibit 8-12 bulan dan tidak boleh lebih dari 20 bulan. Penanaman dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Bibit ditanam dalam lubang berukuran 60x60 cm
2. Jarak antara tanaman 9,42x8,16 cm
3. Penanaman dilaksanakan setelah lubang dipupuk selama 10-14 hari
4. Bibit ditanam sampai leher akar.

3. Pemeliharaan Tanaman Belum Menghasilkan Buah (TBM)

Tujuan dilakukan pemeliharaan yang teratur sejak penanaman kelapa sawit sampai TBM umur 3 tahun adalah untuk mencapai tingkat pertumbuhan tanaman yang sehat, tega dan homogeny kegiatan meliputi:

1. Penyiangan

Yaitu membersihkan piringan kelapa sawit dengan ketentuan:

- a. 0-1 tahun lebarnya 0,75 meter
- b. 1-2 tahun lebarnya 1 meter
- c. 2-3 tahun lebarnya 1,5 meter
- d. 3- menghasilkan lebarnya 2 meter

2. Pemupukan

Pupuk yang diberikan adalah ZA, KCL, Sulfomag (RF, Kriserit, Borat).

Pemberian pupuk berdasarkan umur tanaman yaitu 2,4,6,8,12,18,24,30,36 bulan.

Faktor-faktor yang digunakan dalam pemberian pupuk adalah:

- 1) Hasil analisis daun dan tanah
- 2) Hasil pengamatan lapangan
- 3) Potensi produksi
- 4) Hasil percobaan pemupukan pada tanaman kelapa sawit
- 5) Aspek finansial

3. Pengendalian hama dan penyakit.

Tanaman kelapa sawit akan tumbuh dengan baik dan mampu berproduksi secara optimal, apabila tanaman tersebut dilindungi dari gangguan hama dan penyakit. Hama dan penyakit yang menyerang di penbibitan tidak selalu sama

dengan yang ada ditanaman belim menghasilkan (TBM). Demikian pula hama dan penyakit yang menyerang diwilayah pengembangan berbeda dengan yang menyerang diwilayah tradisional.

Beberapa jenis hama dan penyakit pada tanaman kelapa sawit harus diamati adalah:

a. Kumbang penggerak

Hama ini biasanya menyerang ketika tanaman berusia dibawah dua tahun. Tanda serangan terlihat pada bekas lubang gerakan pada tangkal batang. Upaya pencegahan adalah dengan menanam tanaman kacang Mucuna dikiri dan kanan rumpun batang. Jika serangan telah terjadi pembasmian dilaksanakan dengan menggunakan Furudan 39 setiap 1 bilan sekali.

b. Ulat Pemakan Daun

Jenis ulat yang harus diawasi adalah ulat api dan ulat pemakan daun. Gejala serangan adalah ketika daun kelapa sawit tinggal lidinya sehingga akan mempengaruhi produktivitasnya. Pemberantasan harus sesuai dengan jenis dan species hama, tingginya pohon serta kerapatan populasi ulat. Pemberantasan dengan menggunakan cara biologis dan cara kimiawi.

c. Penyakit busuk pangkal batang (Gonoderma sp)

Biasanya menyerang tanaman remaja umur 4 tahun sampai umur renta. Gejala serangan pada tahap dini terlihat tanaman agak layu dan daun muda tidak membuka lebih dari tiga yang menyerupai tombak. Pada masa lanjut dipangkal batang keluar badan jamur.

Pemberantasan yang efektif belum ditemukan sehingga satu-satunya jalan adalah pencegahan. Pokok tanaman yang terserang ringan dapat dibedah dan jaringan yang terserang dalam batang dibuang dengan alat kampak dan dodos sampai batas yang segar. Pada pokok yang terserang berat diberi racun didalam lubang sedalam 20 cm dan pada ketinggian 1 meter diatas permukaan tanah.

d. Penyakit busuk tandan

Penyakit ini disebabkan oleh jamur dan biasanya menyerang tanaman muda pada umur 36 bulan. Pada tingkat awal terlihat benang-benang jamur telah masuk kedaging buah, yang menyebabkan buah membusuk, warna buah menjadi coklat muda. Pencegahan dilakukan dengan mengurangi kelembaban disekitar tandan dan melakukan sanitasi, pembuangan buah busuk yang sudah terserang supaya tidak menjar ketandan berikutnya. Jika serangan telah terjadi dapat dilakukan penyemprotan dengan antimusin WBR 0,12 %

4. Pemanen

Panen merupakan kegiatan memotong tandan buah yang sudah matang kemudian mengutip tandan dan brondolan yang tercecer didalam dan diluar piringan. Selanjutnya menyusun tandan buah ditempat pengumpulan hasil (TPH).

Pengalihan dari TBM ke TM biasanya pada umur 3 tahun dan 60 % dari jumlah tandan sudah dapat dipanen serta berat tandan rata-rata sudah diatas 3 kg. Buah kelapa sawit tersebut matang panen apabila brondolan telah lepas dan jatuh secara alami dari tandannya.

1. Kriteria matang panen

- a. Kriteria matang panen ditentukan pada saat kandungan minyak dalam daging buah maksimal dan kandungan asam minyak bebas rendah.
- b. Kriteria matang panen adalah 2 brondolan/kg tandan
- c. Alternatif lain untuk matang panen adalah:
 - Untuk areal rata dengan kemiringan 0%-12% dan tidak ada gangguan pencuri menggunakan kriteria 2 brondolan/kg tandan.
 - Untuk areal sedang dengan kemiringan 12%-20% dan tidak ada gangguan pencuri menggunakan kriteria 1 brondolan/kg tandan.
 - Untuk areal dengan kemiringan >20% dan tidak ada pencurian menggunakan kriteria 0,5 brondolan/kg tandan.
 - Untuk areal rawan pencurian, sulit tenaga kerja dan mahal menggunakan kriteria 2 brondolan/kg tandan.
- d. Sebagai tolak ukur penilaian adalah perolehan minyak dan inti perhektar.

2. Alat panen

- a. Alat panen yang digunakan pada tanaman diumur lima tahun adalah chisel (dodos) dan kampak.
- b. Pada tanaman diatas umur 5 tahun menggunakan agrek
- c. Untuk mengutip brondolan menggunakan ember dan goni
- d. Tempat pengumpulan hasil harus tersedia dengan cukup : 1 TPH tiap Ha atau setiap jarak 100m dipinggir jalan produksi.
- e. Tangga-tangga panen harus berfungsi dan terpelihara dengan baik

- f. Titi panen harus berfungsi dan dapat dilewati sepeda atau kereta sorong.

3. Cara Panen

- a. Tandan yang dipanen adalah telah memenuhi kriteria matang panen yang telah ditentukan.
- b. Untuk memastikan tandan sudah membrondol, ujung tandan dijolok dengan menggunakan agrek.
- c. Cara pengancakan diusahakan dengan system hanca giring.

Kebijakan hanca giring antara lain sebagai berikut :

1. Panen dilaksanakan lebih efisien dan efektif dan bersih.
2. Pengawasan lebih mudah dan ketat serta kualitas panen akan lebih baik
3. TBS dan brondolan lebih cepat diantar ke TPH sehingga lebih cepat diantar ke pabrik
4. Kerja sama antar pemanen lebih baik, buah matang dapat terpanen semua dan pemotongan buah cenderung tidak muncul.
5. Jika terdapat sisa hanca tidak siap dipanen. Tempatnya mengelompok dan mudah diteruskan esok harinya.
6. Kesalahan dan pelanggaran terhadap ketentuan panen segera dimonitor dan diperbaiki langsung.
7. Buah restan di TPH cenderung tidak terjadi karena tidak berserakan seperti halnya hanca tetap.

4. Peraturan dan syarat-syarat panen

a. Syarat-syarat pengutipan brondolan

1. Tidak meninggalkan brondolan dipinggir pokok, pasar pikulan, ketika cabang dan sebagainya.
2. Basis borongan yang ditentukan harus dicapai
3. Brondolan harus bersih dari sampah dan pasir
4. Brondolan harus dimasukkan kedalam goni yang diberi nomor pengutif dan disetor ketempat pengumpulan berondolan (TPH) yang telah ditentukan
5. Wajib hadir pada hari kerja panen 209-24 hari kerja dalam sebulan.

5. Organisasi Panen

- a. Kerapatan panen dan kebutuhan tenaga pemanen harus dihitung dan dibahas oleh mandor panen dan afdeling
- b. Sebelum jam 6.30 WIB mandor panen mengatur hanca : jam 6.30 WIB pemanen harus sudah mulai bekerja
- c. Sistem pemanen harus dengan hanca giring yaitu menggiring tenaga kerja secara efektif dan efisien
- d. Tiap pemanen membawa 1 orang dari BHL
- e. TBS harus segera diantarkan:
 1. 1/3 bagian yang pertama pada jam 9.00 WIB
 2. 1/3 bagian yang kedua pada jam 12.00 WIB
 3. 1/3 bagian yang ketiga pada jam 15.00 WIB

- f. Brondolan harus disetor terpisah di TBP yang ditentukan dan diterima oleh kirani penerima brondolan
- g. Mandor harus disetor terpisah di TBP pada jam 9.00, jam 12.00 jam 15.00 WIB
- h. Sortasi buah dipabrik dilakukan 5% dari buah yang masuk atau 1 afdeling 1 truk
- i. Jika terdapat buah mentah catatan nomor pemanen yang ada ditandan dari afdeling mana dan berikan surat teguran dan denda tidak mendapatkan premi kerajinan.
- j. Hasil sortasi pabrik selambat-lambatnya esok hari sudah dikirim ke kantor afdeling yang bersangkutan, sehingga afdeling dapat segera mengadakan penerbitan selanjutnya.

6. Pengangkutan

- a. Pengangkutan buah (TBS dan brondolan) dari lapangan kepabrik harus segera dilakukan pada hari itu juga setelah buah dipanen
- b. Operasi pengangkutan hendaknya saling mendukung dengan operasi panen dan pengolahan
- c. Pada operasi panen buah diharapkan sudah tersusun pada jam 9.00 WIB sehingga pengangkutan buah sudah dapat dimulai pada jam 9.00 WIB
- d. Buah yang sudah di TPH harus diangkut kepabrik pada hari itu juga dan tidak boleh direstan di TPH, karena asam lemak bebas (ALB) akan naik dan menghindarkan terjadinya pencurian

- e. Jika terjadi buah restan di TPH harus diusahakan mendahulukan pengangkutan buah restan dan dilarang mengangkut buah baru
- f. Pengangkutan buah harus system terpisah antara tandan brondolan, sejalan dengan system panen tandan dan kutip brondolan secara terpisah
- g. Untuk menghindari buah tercecer dijalan, semua truk harus menggunakan jarring pengaman buah

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

III. I. Identitas Responden

Seperti yang telah dikemukakan pada bab terdahulu, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Analisis disiplin mana yang sangat mempengaruhi secara signifikan (dominan) terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar. Namun sebelum penulis menjelaskan secara terperinci hasil penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut diatas, ada baiknya terlebih dahulu melihat gambaran umum atau karakteristik responden. Selanjutnya ciri-ciri responden tersebut dapat diharapkan memperjelas dan menambah informasi yang akan berguna untuk menggambarkan latar belakang keadaan responden.

Dalam penulisan ini responden berjumlah 99 pada kepala bagian tata usaha, kepala sub bagian keuangan, kepala sub bagian karyawan (manejer), kepala sub bagian administrasi, kepala sub bagian umum dan humas, dan karyawan beserta staf tata usaha PT. Tasmapuja. Tingkat pengumpulan kuesioner dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel V.1 : Tingkat Pengumpulan Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Persentase
Total Kuesioner yang disebarkan	99	100%
Total Kuesioner yang tidak terkumpul kembali	8	8,08%
Total Kuesioner yang terkumpul kembali	91	91,92%
Total kuesioner yang tidak dapat diolah	4	4,04%
Total kuesioner yang dapat diolah	87	87,88%

Sumber : Data Primer yang diolah

Berdasarkan dari tabel V.1 dapat dijelaskan bahwa peneliti menyebarkan 99 kuesioner, kuesioner yang tidak terkumpul kembali sebanyak 8 buah atau 8,08%. Kuesioner yang terkumpul kembali sebanyak 91 buah atau 91,92%. Kuesioner yang tidak dapat diolah sebanyak 4 buah atau 4,04%. Jadi total kuesioner yang dapat diolah dari jumlah keseluruhan kuesioner yang disebarkan adalah 87 buah atau 87,88%. Sedangkan data demografi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status dan pendidikan terakhir terlihat pada tabel V.2 dibawah ini :

Tabel V.2 : Data Demografi Responden

Keterangan	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	53	60,92
Perempuan	34	39,08
Usia		
< 25 tahun	23	26,44
25 s/d 30 tahun	31	35,63
30 s/d 40 tahun	18	20,69
> 40 tahun	15	17,24
Status		
Menikah	68	78,16
Belum Menikah	13	14,94
Janda/Duda	6	6,90
Pendidikan Terakhir		
SD Sederajat	7	8,05
SMP Sederajat	19	21,84
SMA Sederajat	43	49,43
Perguruan Tinggi	18	20,69

Sumber : Data Primer yang diolah

Dari tabel V.2 dapat dilihat bahwa persentase data demografis responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 53 orang atau 60,92% dan perempuan sebanyak 34 orang atau 39,08%. Responden berdasarkan usia didominasi oleh responden yang berusia antara 25 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 31 orang dengan persentase 35,63%, yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 23 orang dengan persentase 26,44%, yang berumur antara 30 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase 20,69%, dan berusia 40 tahun keatas sebanyak 15 orang dengan persentase 17,24%. Responden berdasarkan status di dominasi oleh responden dalam status menikah yaitu sebanyak 68 orang dengan persentase 78,16%, belum menikah sebanyak 13 orang dengan persentase 14,94%, dan status janda dan duda sebanyak 6 orang dengan persentase 6,9%. Pendidikan terakhir responden di dominasi oleh responden dengan pendidikan SMA sederajat yaitu sebanyak 43 orang dengan persentase 49,43%, dengan pendidikan SMP sederajat yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase 21,84%, dengan pendidikan SD sederajat yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 8,05% dan dengan pendidikan di perguruan tinggi yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase 20,69%.

V. 2. Deskripsi Variabel

1. Sikap

Sikap merupakan variabel latin yang mendasari, mengarahkan, dan mempengaruhi perilaku, Sikap diekspresikan dalam bentuk kata-kata atau tindakan yang merupakan respon reaksi dari sikapnya terhadap objek, baik orang, peristiwa atau situasi. Jadi bagi karyawan, upah atau pun gaji merupakan faktor

penting dalam meningkatkan disiplin kerja, apalagi bonus dan THR (tunjangan hari raya) jika dibandingkan dengan tingkat kebutuhan hidup, maka gaji karyawan ini belum sesuai dengan yang mereka harapkan.

Selain itu, terdapat berapa masalah yang perlu dipertimbangkan yaitu masalah keluarga, kesehatan pribadi tiap karyawan. Agar karyawan dapat lebih optimal lebih bekerja, kantor perlu memperhatikan keadaan karyawan meliputi hal-hal tersebut diatas.

Untuk mengetahui tanggapan responden berdasarkan hal diatas, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel V.3 : Tanggapan Responden Tentang Timbulnya sikap Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan tertentu pada PT. Tasmapuja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	35	40,2
2	Setuju	23	26,4
3	Ragu-Ragu	16	18,4
4	Tidak Setuju	11	12,6
5	Sangat Tidak Setuju	2	2,3
Jumlah		87	100

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel V.3 diketahui bahwa 35 responden atau 40,2% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 23 responden atau 26,4%, yang menyatakan ragu-ragu 16 responden atau 18,4% dan yang menyatakan tidak setuju 11 responden atau 12,6%, dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju 2 responden atau 2,3%.

Tabel V.4 : Tanggapan Responden Tentang Manajer hendaknya bersikap baik dengan menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik dan memberikan kesempatan untuk promosi demi meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Tasmapuja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	41	47,1
2	Setuju	35	40,2
3	Ragu-Ragu	9	10,3
4	Tidak Setuju	2	2,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		87	100

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel V.4 diketahui bahwa 41 responden atau 47,1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 35 responden atau 40,2%, yang menyatakan ragu-ragu 9 responden atau 10,3% dan yang menyatakan tidak setuju 2 responden atau 2,2%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.5 : Tanggapan Responden Tentang Rasa memiliki dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi mampu meningkatkan sikap disiplin karyawan PT. Tasmapuja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	37	42,5
2	Setuju	27	31,0
3	Ragu-Ragu	18	20,7
4	Tidak Setuju	5	5,7
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		87	100

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel V.5 diketahui bahwa 37 responden atau 42,5% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 27 responden atau 31%, yang menyatakan ragu-ragu 18 responden atau 20,7% dan yang menyatakan tidak setuju 5 responden atau 5,7%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.6 : Tanggapan Responden Tentang Sikap karyawan yang selalu semangat dalam bekerja, besar pengaruh nya terhadap disiplin kerja pada PT. Tasmapuja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	33	37,9
2	Setuju	43	49,4
3	Ragu-Ragu	11	12,6
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		87	100

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel V.6 diketahui bahwa 33 responden atau 37,9% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 43 responden atau 49,4%, yang menyatakan ragu-ragu 11 responden atau 12,6% dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dari hasil pembahasan dan analisis data tabel-tabel diatas, untuk mengetahui lebih jelas besarnya perbandingan jumlah dan persentase dapat dilihat hasil rekapitulasi pada tabel 9 dibawah ini.

Tabel V.7 : Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden tentang sikap

No	Sikap	Tanggapan					Jumlah orang
		SS	S	RR	TS	STS	
1.	Sikap Kepuasan Kerja	35	23	16	11	2	87
2.	Bersikap Baik	41	35	9	2	0	87
3.	Mempertahankan Keanggotaan	37	27	18	5	0	87
4.	Semangat dalam Kerja	33	43	11	0	0	87
Jumlah		146	128	54	18	2	348
Persentase (%)		41,95	36,78	15,52	5,17	0,57	100%

Sumber : Lampiran 1

Dari tabel V.7 diketahui rata-rata responden menjawab sangat setuju bahwa kecenderungan yang relatif stabil dan berlangsung terus-menerus untuk bertingkah laku atau bereaksi dengan cara tertentu terhadap orang lain, objek, lembaga, atau persoalan tertentu adalah 146 atau 41,95% menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 128 atau 36,78%, yang menjawab ragu-ragu 54 atau 15,52%. Dari semua rekapitulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sikap diekspresikan dalam bentuk kata-kata atau tindakan yang merupakan respons reaksi dari sikapnya terhadap objek, baik orang, peristiwa, atau situasi.

2. Perilaku

Perilaku merupakan sesuatu tindakan seseorang terhadap suatu tindakan seseorang terhadap suatu untuk mencapai apa yang diharapkannya. Perilaku dapat diartikan sebagai kegiatan-kegiatan individu yang secara langsung terlibat dalam mendapatkan dan mempergunakan barang dan jasa, termasuk didalam nya proses pengambilan keputusan pada persiapan dan penentuan kegiatan tersebut.

Masing-masing sikap ini dapat memunculkan perilaku yang mengantung organisai, kepuasan kerja menyebabkan perilaku keanggotaan, motivasi kerja menyebabkan perilaku kerja dan identifikasi organisasi dapat menemukan sikap karyawan pada PT. Tasmapuja di kabupaten Kampar, maka disajikan pembahasan sesuai dengan indikator untuk mengetahui perilaku dan tanggapan responden pada tabel berikut :

Tabel V.8 : Tanggapan Responden Tentang Keyakinan, menyukai, kepercayaan yang telah diberikan, terbukti bahwa bisa meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Tasmapuja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	38	43,7
2	Setuju	24	27,6
3	Ragu-Ragu	19	21,8
4	Tidak Setuju	6	6,9
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		87	100

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel V.8 diketahui bahwa 38 responden atau 43,7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 24 responden atau 27,6%, yang menyatakan ragu-ragu 19 responden atau 21,8% dan yang menyatakan tidak setuju 6 responden atau 6,9%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.9 : Tanggapan Responden Tentang Sistem imbalan mampu menimbulkan perilaku yang diinginkan karyawan dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Tasmapuja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	35	59,8
2	Setuju	43	10,3
3	Ragu-Ragu	8	9,2
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
Jumlah		87	100

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel V.9 diketahui bahwa 35 responden atau 59,8% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 43 responden atau 10,3%, yang menyatakan ragu-ragu 8 responden atau 9,2% dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 responden atau 1,1%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju.

Tabel V.10 : Tanggapan Responden Tentang Karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi maka akan terwujudlah perilaku individu dalam organisasi pada karyawan PT. Tasmapuja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	35	40,2
2	Setuju	25	28,7
3	Ragu-Ragu	15	17,2
4	Tidak Setuju	11	12,6
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
Jumlah		87	100

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel V.10 diketahui bahwa 35 responden atau 40,2% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 25 responden atau 28,7%, yang menyatakan ragu-ragu 15 atau 17,2% yang menyatakan tidak setuju 11 responden atau 12,6%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 responden atau 1,1 %.

Tabel V.11 : Tanggapan Responden Tentang Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga disiplin karyawan dapat meningkat.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	42	48,3
2	Setuju	35	40,2
3	Ragu-Ragu	8	9,2
4	Tidak Setuju	2	2,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		87	100

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel V.11 diketahui bahwa 42 responden atau 48,3% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 35 responden atau 40,2%, yang menyatakan ragu-ragu 8 responden atau 9,2%, yang menyatakan tidak setuju 2 responden atau 2,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari hasil pembahasan dan analisis data tabel-tabel diatas, untuk mengetahui lebih jelas besarnya perbandingan jumlah dan persentase dapat dilihat hasil rekapitulasi pada tabel V.12 dibawah ini.

Tabel V.12 : Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden tentang perilaku

No	Perilaku	Tanggapan					Jumlah orang
		SS	S	RR	TS	STS	
1.	Menyukai kepercayaan	38	24	19	6	0	87
2.	Sistem Imbalan	35	43	8	0	1	87
3.	Karakteristik Individu	35	25	15	11	1	87
4.	Lingkungan Kerja	42	35	8	2	0	87
Jumlah		150	127	50	19	2	348
Persentase (%)		43,10	36,49	14,37	5,46	0,57	100%

Sumber : Lampiran 2

Dari tabel V.12 diketahui rata-rata responden menjawab sangat setuju bahwa suatu tindakan seseorang terhadap suatu untuk mencapai apa yang diharapkan adalah 150 atau 43,1% menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 127 atau 36,49%, yang menjawab ragu-ragu 50 atau 14,37%. Dari semua rekapitulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan perilaku sangat dipengaruhi oleh karakteristik budaya, sosial, pribadi dan psikolog.

3. Sanksi

Sanksi yang dijatuhkan kepada karyawan yang jelas-jelas melanggar peraturan disiplin. Penerapan sanksi menjadi penting untuk mewujudkan disiplin dan menjalankan peraturan- peraturan yang sudah dirumuskan oleh pihak manajemen perusahaan, Dengan kata lain sanksi juga dapat diartikan sebagai bentuk balasan dari pelanggaran atau kesalahan yang sudah dilakukan oleh seseorang.

Sanksi dapat dalam bentuk benda maupun non benda seperti peringatan, denda, tidak mendapatkan fasilitas dan lainnya. Penerapan sanksi disini dimaksudkan untuk memberikan pelajaran kepada yang melanggar peraturan atau tata tertib yang sudah disepakati sebelumnya, dimana maksud pemberian atau

pemberlakuan sanksi tersebut adalah untuk memberikan pelajaran dan peringatan kepada yang melakukan pelanggaran.

Tabel V.13 : Tanggapan Responden Tentang Pemimpin selalu berusaha adil terhadap semua bawahannya demi tercapainya disiplin kerja karyawan PT. Tasmapuja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	26	29,9
2	Setuju	28	32,2
3	Ragu-Ragu	19	21,8
4	Tidak Setuju	14	16,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		87	100

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel V.13 diketahui bahwa 26 responden atau 29,9% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 28 responden atau 32,2%, yang menyatakan ragu-ragu 19 responden atau 21,8% dan yang menyatakan tidak setuju 14 responden atau 16,1%, dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.14 : Tanggapan Responden Tentang Sanksi seharusnya tidak terlalu berat/ ringan supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan PT. Tasmapuja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	18	20,7
2	Setuju	26	29,9
3	Ragu-Ragu	23	26,4
4	Tidak Setuju	20	23,0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		87	100

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel V.14 diketahui bahwa 18 responden atau 20,7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 26 responden atau 29,9%, yang menyatakan ragu-ragu 23 responden atau 26,4% dan yang menyatakan tidak setuju 20 responden atau 23%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.15 : Tanggapan Responden Tentang Sanksi yang cukup wajar, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan karyawan PT. Tasmapuja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	37	42,5
2	Setuju	22	25,3
3	Ragu-Ragu	13	14,9
4	Tidak Setuju	13	14,9
5	Sangat Tidak Setuju	2	2,3
Jumlah		87	100

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel V.15 diketahui bahwa 37 responden atau 42,5% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 22 responden atau 25,3%, yang menyatakan ragu-ragu dan tidak setuju 13 atau 14,9%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 2 responden atau 2,3 %.

Tabel V.16 : Tanggapan Responden Tentang Jika karyawan itu tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, tidak disiplin, tidak jujur maka karyawan tersebut terpaksa diberhentikan.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	41	47,1
2	Setuju	36	41,4
3	Ragu-Ragu	8	9,2
4	Tidak Setuju	2	2,3
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		87	100

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel V.16 diketahui bahwa 41 responden atau 47,1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 36 responden atau 41,4%, yang menyatakan ragu-ragu 8 responden atau 9,2%, yang menyatakan tidak setuju 2 responden atau 2,3%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Dari hasil pembahasan dan analisis data tabel-tabel diatas, untuk mengetahui lebih jelas besarnya perbandingan jumlah dan persentase dapat dilihat hasil rekapitulasi pada tabel V.17 dibawah ini.

Tabel 5.17 : Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden tentang sanksi

No	Sanksi hukum	Tanggapan					Jumlah orang
		SS	S	RR	TS	STS	
1.	Sanksi hukum Pemimpin	26	28	19	14	0	87
2.	Hukuman Mendidik	18	26	23	20	0	87
3.	Kedisiplinan Karyawan	37	22	13	13	2	87
4.	Pelanggaran Aturan	41	36	8	2	0	87
Jumlah		122	112	63	49	2	348
Persentase (%)		35,06	32,18	18,10	14,08	0,57	100%

Sumber : Lampiran 3

Dari tabel V.17 diketahui rata-rata responden menjawab sangat setuju bahwa sanksi seseorang terhadap suatu hal adalah 122 atau 35,06% menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 112 atau 32,18%, yang menjawab ragu-ragu 63 atau 18,10%. Dari semua rekapitulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sanksi perlu dalam sebuah perusahaan.

4. Disiplin

Disiplin adalah Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan.

Tabel V.18 : Tanggapan Responden Tentang kemampuan dan kesedian perusahaan untuk membayar karyawan semakin baik, maka tingkat disiplin karyawan akan semakin baik pada PT. Tasmapuja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	29	33,3
2	Setuju	28	32,2
3	Ragu-Ragu	13	14,9
4	Tidak Setuju	12	13,8
5	Sangat Tidak Setuju	5	5,7
Jumlah		87	100

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel V.18 diketahui bahwa 29 responden atau 33,3% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 28 responden atau 32,2%, yang menyatakan ragu-ragu 13 responden atau 14,9% dan yang menyatakan tidak setuju 12 responden atau 13,8%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 5 responden atau 5,7%.

Tabel V.19 : Tanggapan Responden Tentang Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi, hendaknya menerima gaji yang sesuai demi kelancaran disiplin karyawan PT. Tasmapuja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	17	19,5
2	Setuju	35	40,2
3	Ragu-Ragu	21	24,1
4	Tidak Setuju	14	16,1
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		87	100

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel V.19 diketahui bahwa 17 responden atau 19,5% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 35 responden atau 40,2%, yang menyatakan ragu-ragu 21 responden atau 24,1% dan yang menyatakan tidak setuju 14 responden atau 16,1%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Tabel V.20 : Tanggapan Responden Tentang Pendidikan lebih dan pengalaman kerja lebih lama maka keterampilan kerjanya lebih baik pula pada karyawan PT. Tasmapuja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	23	26,4
2	Setuju	38	43,7
3	Ragu-Ragu	11	12,6
4	Tidak Setuju	14	16,1
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,1
Jumlah		87	100

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel V.20 diketahui bahwa 23 responden atau 26,4% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 38 responden atau 43,7%, yang

menyatakan ragu-ragu 11 atau 12,6%, yang menyatakan tidak setuju 14 atau 16,1%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 1 responden atau 1,1 %.

Tabel V.21 : Tanggapan Responden Tentang Pemimpin penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan pada PT. Tasmapuja.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat setuju	25	28,7
2	Setuju	26	29,9
3	Ragu-Ragu	14	16,1
4	Tidak Setuju	19	21,8
5	Sangat Tidak Setuju	3	3,4
Jumlah		87	100

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel V.21 diketahui bahwa 25 responden atau 28,7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 26 responden atau 29,9%, yang menyatakan ragu-ragu 14 responden atau 16,1%, yang menyatakan tidak setuju 19 responden atau 21,8%, dan yang menyatakan sangat tidak setuju 3 responden atau 3,4%.

Dari hasil pembahasan dan analisis data tabel-tabel diatas, untuk mengetahui lebih jelas besarnya perbandingan jumlah dan persentase dapat dilihat hasil rekapitulasi pada tabel V.22 dibawah ini.

Tabel V.22: Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden tentang disiplin

No	Disiplin	Tanggapan					Jumlah orang
		SS	S	RR	TS	STS	
1.	Kesediaan Perusahaan	29	28	13	12	5	87
2.	Jabatan Karyawan	17	35	14	21	0	87
3.	Pendidikan & Pengalaman	23	38	11	14	1	87
4.	Bantuan Fasilitas	25	26	14	19	3	87
Jumlah		94	127	52	66	9	348
Persentase (%)		27,01	36,49	14,94	18,97	2,59	100%

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel V.22 diketahui rata-rata responden menjawab sangat setuju bahwa suatu hal yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja adalah 94 atau 27,01% menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju 127 atau 36,49%, yang menjawab ragu-ragu 52 atau 14,94%. Dari semua rekapitulasi tersebut dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan pada masing-masing karyawan..

V.3 . Metode Pengujian Kualitas Data

1) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Pengujian dilakukan dengan menggunakan teknik cronbach alpha. Dimana suatu instrumen dapat dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar: (a) <0,6 tidak reliabel, (b) 0,6-0,7 *acceptable*, (c) 0,7-0,8 baik, dan (d) >0,8 sangat baik (Sekaran, 2000:171).

2) Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui item-item yang ada di dalam kuesioner mampu mengukur pengubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui valid suatu variabel, dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik *pearson correlation* dengan nilai korelasi diatas 0,30.

1) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Sikap

Tabel V.23 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Sikap

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan	Jumlah Item Pertanyaan Dipertahankan
	<i>Croanbach's Alpha</i>		
X1.1	0,807	Valid	
X1.2	0,820	Valid	
X1.3	0,742	Valid	
X1.4	0,655	Valid	
Sikap	0,756	Reliabel	4

Sumber : Lampiran 5

Variabel sikap diukur dengan 4 item pertanyaan. Hasil uji validitas menunjukkan nilai *pearson correlation* terendah yaitu 0,655, hasil semua item variabel > 0,30, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item variabel memenuhi syarat untuk valid. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai *cronbach alpha* adalah 0,756 yang berarti variabel sikap tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

2) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel perilaku

Tabel V.24 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel perilaku

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan	Jumlah Item Pertanyaan Dipertahankan
	<i>Croanbach's Alpha</i>		
X2.1	0,653	Valid	
X2.2	0,624	Valid	
X2.3	0,741	Valid	
X2.4	0,681	Valid	
Perilaku	0,606	Reliabel	4

Sumber : Lampiran 6

Variabel perilaku diukur dengan 4 item pertanyaan. Hasil uji validitas menunjukkan nilai *pearson correlation* terendah yaitu 0,624, hasil semua item variabel $> 0,30$, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item variabel memenuhi syarat untuk valid. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai *cronbach alpha* adalah 0,606 yang berarti variabel perilaku tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

3) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel sanksi

Tabel V.25 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel sanksi

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan	Jumlah Item Pertanyaan Dipertahankan
	<i>Croanbach's Alpha</i>		
X3.1	0,682	Valid	
X3.2	0,718	Valid	
X3.3	0,812	Valid	
X3.4	0,757	Valid	
Sanksi	0,731	Reliabel	4

Sumber : Lampiran 7

Variabel sanksi diukur dengan 4 item pertanyaan. Hasil uji validitas menunjukkan nilai *pearson correlation* terendah yaitu 0,682, hasil semua item variabel $> 0,30$, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item

variabel memenuhi syarat untuk valid. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai *cronbach alpha* adalah 0,731 yang berarti variabel sanksi hukum tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

4) Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel disiplin

Tabel V.26 : Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin

Item Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan	Jumlah Item Pertanyaan Dipertahankan
	<i>Croanbach's Alpha</i>		
X4.1	0,747	Valid	
X4.2	0,742	Valid	
X4.3	0,727	Valid	
X4.4	0,680	Valid	
Disiplin	0,699	Reliabel	4

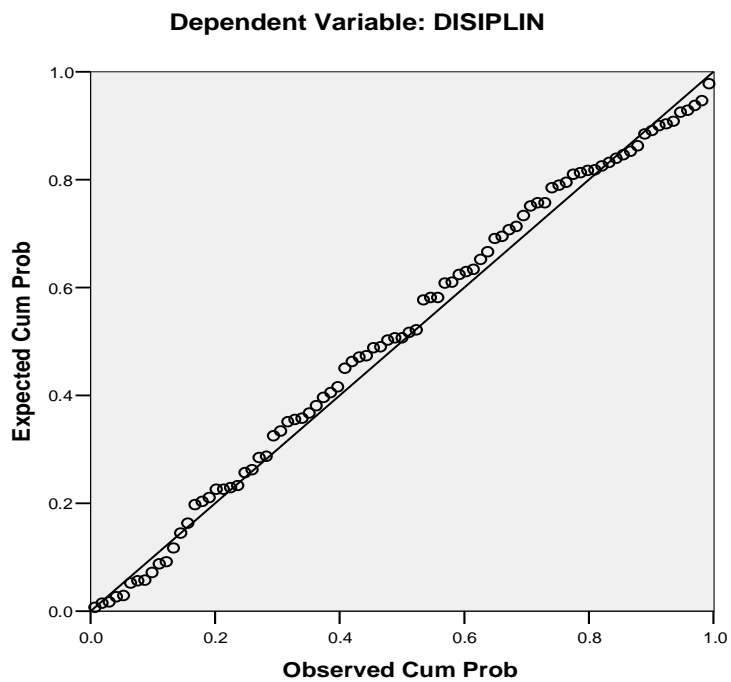
Sumber : Lampiran 8

Variabel disiplin diukur dengan 4 item pertanyaan. Hasil uji validitas menunjukkan nilai *pearson correlation* terendah yaitu 0,680, hasil semua item variabel > 0,30, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item variabel memenuhi syarat untuk valid. Setelah dilakukan uji reliabilitasnya, nilai *cronbach alpha* adalah 0,699 yang berarti variabel disiplin tersebut reliabel, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

3) Uji Normalitas Data Penelitian

Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar V.1.

Gambar : V.1
Diagram P-Plot Normalitas
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran 9

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data juga menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:30). Hasil uji Normalitas disajikan sebagai berikut terlihat pada tabel 29 dibawah.

Tabel V.27 : Hasil Uji Normalitas K-S-Z Test

		DISIPLIN	SIKAP	PERILAKU	SANKSI
N		87	87	87	87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	14.74	16.57	16.64	15.48
	Std. Deviation	3.229	2.666	2.401	3.003
Most Extreme Differences	Absolute	.138	.142	.126	.121
	Positive	.087	.125	.100	.107
	Negative	-.138	-.142	-.126	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.284	1.324	1.173	1.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074	.060	.127	.157

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Lampiran 9

Tabel V.27 menunjukkan nilai K-S-Z untuk variabel sikap (X1) adalah sebesar 1,284 dengan signifikansi sebesar 0,076. Nilai K-S-Z untuk variabel perilaku (X2) adalah sebesar 1,324 dengan signifikansi sebesar 0,060. Nilai K-S-Z untuk variabel sanksi (X3) adalah sebesar 1,173 dengan signifikansi sebesar 0,127. Nilai K-S-Z untuk variabel disiplin (X4) adalah sebesar 1,127 dengan signifikansi sebesar 0,157. Nilai K-S-Z semua variabel tersebut diatas 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

V. 4. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat kolerasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika Variance Inflation Factor (VIF) disekitar angka 1, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1. Jika kolerasi antar variabel independen lemah (di bawah 0,5) maka dapat dikatakan bebas multikolinearitas, data yang baik dapat dikatakan

bebas multikonearitas. Hasil Uji Multikonearitas disimpulkan seperti pada tabel 30 dibawah.

Tabel V.28 : Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.884	2.583		-.342	.733		
	SIKAP	.659	.106	.544	6.245	.000	.923	1.084
	PERILAKU	.309	.118	.230	2.633	.010	.917	1.090
	SANKSI	-.030	.090	-.028	-.328	.744	.994	1.006

a. Dependent Variable: DISIPLIN

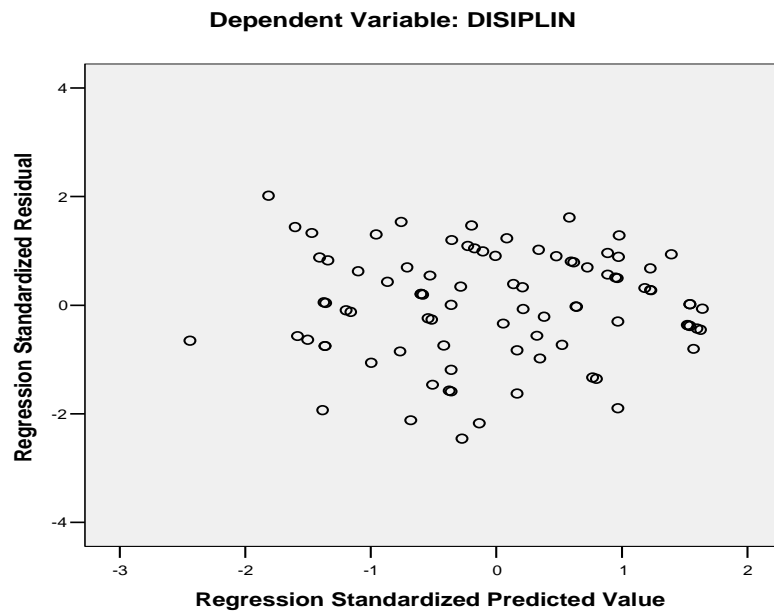
Sumber : Lampiran 10

Tabel 5.28 menunjukkan nilai Tolerance untuk variabel sikap (X1) adalah sebesar 0,923 dengan VIF sebesar 1,084. Nilai Tolerance untuk variabel perilaku (X2) adalah sebesar 0,917 dengan VIF sebesar 1,090. Nilai Tolerance untuk variabel sanksi (X3) adalah sebesar 0,994 dengan VIF sebesar 1,006. Nilai Variance Inflation Factor (VIF) disekitar angka 1, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1 maka bebas multikolinearitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat melihat grafik scatterplot. Deteksinya dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik dimana sumbu X adalah Y menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (Santoso, 2001: 210). Seperti terlihat pada gambar 3 dibawah.

Gambar : V.2
Diagram Scatterplot Heterokedastisitas
Scatterplot



Sumber : Lampiran 10

Pada gambar V.2 tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

3) Uji Autokorelasi

Autokorelasi terjadi bila ada korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada abservasi yang menggunakan data *time series*. Sanksi adanya autokorelasi ini adalah varian sampel tidak dapat menggambarkan varian populasinya, dan model regresi yang dihasilkan tidak dapat digunakan untuk menaksir nilai variabel

dependen pada nilai variabel independen tertentu. Ketentuan uji autokorelasi adalah sebagai berikut :

- a. Jika DW dibawah -2, berarti terdapat autokorelasi positif
- b. Jika DW diantara -2 sampai +2, berarti tidak terjadi autokorelasi
- c. Jika DW diatas +2, berarti autokorelasi negatif

Tabel V.29 : Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.647 ^a	.418	.397	2.507	1.740

a. Predictors: (Constant), SANKSI, SIKAP, PERILAKU

b. Dependent Variable: DISIPLIN

Sumber : Lampiran 10

Pada tabel V.29 terlihat bahwa angka Durbin Watson dibawah 2 yaitu sebesar 1,740 yang berarti tidak ada autokorelasi. Dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.

V. 5. Hasil Uji Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, dilakukan dengan menggunakan metode enter, dimana semua variabel dimasukkan untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui meregresikan sikap, perilaku dan sanksi sebagai independen terhadap disiplin karyawan sebagai variabel dependen. Hasil regresi seperti yang tercantum dalam tabel 32 di bawah.

Tabel V.30 : Hasil Regresi

		Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.884	2.583		-.342	.733		
	SIKAP	.659	.106	.544	6.245	.000	.923	1.084
	PERILAKU	.309	.118	.230	2.633	.010	.917	1.090
	SANKSI	-.030	.090	-.028	-.328	.744	.994	1.006

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Sumber : Lampiran 11

Persamaan regresi dari hasil perhitungan statistik didapat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y (\text{Disiplin}) = -0,884 + 0,659X_1 + 0,309X_2 - 0,030X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar -0,884 menyatakan, bahwa jika variabel independen tetap maka variabel dependen adalah sebesar -0,884.
2. Hasil regresi X1 menunjukkan variabel sikap sebesar 0,659 yang menyatakan bahwa sikap mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (disiplin karyawan) juga akan mengalami peningkatan sebesar 65,9%.
3. Hasil regresi X2 menunjukkan variabel perilaku sebesar 0,309 yang menyatakan bahwa perilaku mengalami peningkatan sebesar 1, maka variabel dependen (disiplin karyawan) juga akan mengalami peningkatan sebesar 30,9%.
4. Hasil regresi X3 menunjukkan variabel sanksi hukum sebesar -0,030 yang menyatakan bahwa sanksi mengalami penurunan sebesar 1, maka variabel dependen (disiplin karyawan) juga akan mengalami penurunan sebesar 3%.

III. 6. Uji Hipotesis

1. Uji Secara Parsial (Uji T)

H1 : Diduga sikap mempengaruhi disiplin karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

Berdasarkan statistik nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa sikap mempengaruhi disiplin karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

H2 : Diduga perilaku mempengaruhi disiplin karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

Berdasarkan statistik nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,010 < \alpha = 0,05$ maka H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku mempengaruhi disiplin karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

H3 : Diduga sanksi mempengaruhi disiplin karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

Berdasarkan statistik nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,744 > \alpha = 0,05$ maka H_3 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa sanksi tidak mempengaruhi disiplin karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

2. Uji Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji regresi secara simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel V.31 dibawah ini :

Tabel V.31 :Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	375.249	3	125.083	19.901	.000 ^a
	Residual	521.670	83	6.285		
	Total	896.920	86			

a. Predictors: (Constant), SANKSI, SIKAP, PERILAKU

b. Dependent Variable: DISIPLIN

Sumber : Lampiran 11

H4 : Diduga sikap, perilaku dan sanksi mempengaruhi disiplin karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

Berdasarkan statistik nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka H₄ diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa sikap, perilaku dan sanksi mempengaruhi disiplin karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

3. Koefisien Determinasi (R²) R Square

Nilai R (koefisien determinasi) terlihat pada tabel V.32 dibawah :

Tabel V.32 :Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.647 ^a	.418	.397	2.507	1.740

a. Predictors: (Constant), SANKSI, SIKAP, PERILAKU

b. Dependent Variable: DISIPLIN

Sumber : Lampiran 11

Tabel diatas menunjukkan nilai R sebesar 0,647, berarti hubungan keeratan secara bersama-sama antara variabel dependen dan variabel independen cukup kuat karena $R > 0,5$. Nilai R² (koefisien determinasi) sebesar 0,418 yang artinya 41,8% dari disiplin karyawan dipengaruhi oleh sikap, perilaku dan sanksi

sedangkan sisanya sebesar 58,2% dipengaruhi sebab-sebab lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

III. 1. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis disiplin kerja apa saja pada PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar. Hasil penelitian terhadap model penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil regresi secara parsial menunjukkan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa sikap mempengaruhi disiplin karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.
2. Hasil regresi secara parsial menunjukkan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,010 < \alpha = 0,05$ maka H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa perilaku mempengaruhi disiplin karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.
3. Hasil regresi secara parsial menunjukkan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,744 > \alpha = 0,05$ maka H_3 ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa sanksi tidak mempengaruhi disiplin karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.
4. Hasil regresi secara simultan menunjukkan nilai signifikansi probabilitas sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka H_4 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa

sikap, perilaku dan sanksi mempengaruhi disiplin karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar.

VI. 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengemukakan beberapa saran :

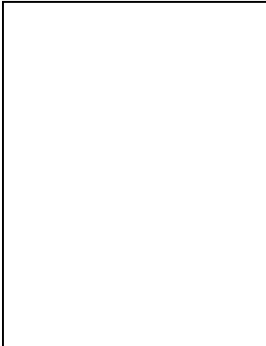
1. Dengan diterima hipotesis penelitian pada variabel sikap dan perilaku, maka diharapkan kepada seluruh manajemen PT. Tasmapuja agar tetap bisa menjaga sikap dan perilaku dalam bekerja yang selama ini diterapkan, agar bisa meningkatkan disiplin karyawan yang baik dimasa yang akan datang.
2. Bagi peneliti berikutnya Untuk memperoleh hasil penelitian yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan, sebaiknya menggunakan sampel yang lebih besar dari penelitian sekarang, sehingga semakin banyak masalah dan solusi yang dapat dijalankan untuk mengatasi masalah tersebut.
3. Sebaiknya sanksi lebih diperhatikan demi kelancaran disiplin kerja karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2003. *Psikologi Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Semarang
- Dartono. 2000. *Mengelola Sumber Daya Manusia dan Hubungan Karyawan*. Ghalia. Jakarta
- Gellerman, Soul. 2000. *Manager dan Bawahan*. PT. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Gibson, Ivancevich dan Donnely. 2000. *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi Kelima. Jilid 1. Erlangga. Jakarta
- Gerungan, W. A. 2002. *Psikologi Sosial*. CV Remaja Karta. Bandung
- Gondokokusumo, A. A, MA, Phd. 2000. *Komunikasi Penugasan*. Gunung Agung. Jakarta
- Gurajati, Damodar N. 2000. *Basic Econometrics (International Edition)*. McGraw Hill. New York.
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta
- Hariandja, M. T Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Kelima. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Statitik 2 (Statistik Inferensi)*. Edisi Kedua. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Joewono, Heri F. Y. 2002. *Pokok- Pokok Pikiran Kepemimpinan Abad 21*. Balai Pustaka. Jakarta
- Moekijat. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepegawaian*. Mandar Maju. Bandung
- Nitisemito, Alex. 2000. *Dasar-Dasar Manajemen*. Ghalia. Jakarta
- Notoadmojo, Prof. Dr. Soekidjo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta

- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia*. Djambatan. Jakarta.
- Nasution, M. N 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Ghalia. Jakarta
- Pandojo, Ranu Heidjahrahman dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. BPEF. Yogyakarta
- Sedarmayanti, DR. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sugiono. 2002. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung
- Susilo, Martoyo Kolonel Kal. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. BPF. Yogyakarta.
- Saydam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prisma Putra. Jakarta
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Gunung Agung. Jakarta
- _____. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rineka Cipta. Jakarta

BIODATA PENELITI



Sri Suharsih dilahirkan di Pulau Birandang pada tanggal 24 Maret 1987, Anak Keempat dari Empat Bersaudara pasangan Ayahanda Nazaruddin dan Ibunda Nurwati . Pada tahun 1995 penulis memulai pendidikan dasar di SDN 058 Pulau Birandang dan tamat pada tahun 2000.

Kemudian penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SLTP Negeri 3 Kampar dan tamat tahun 2003. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan di SMA Negeri 1 Kampar dan Tamat Tahun 2006. Pada tahun yang sama penulis diterima di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial pada jurusan Manajemen di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kemudian pada bulan Juli-Agustus 2007 melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di Desa Sorek 2 Kecamatan Pelalawan. Dengan limpahan rahmat Allah SWT pada tahun 2010 penulis bisa menyelesaikan Skripsi dengan judul “*analisis disiplin kerja karyawan pada PT. Tasmaju di Kabupaten Kampar* “ di bawah bimbingan Bapak Drs. Almasri, M.Si. dan Bapak Novri, SE, MM.

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	: Absensi kerja karyawan PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar Tahun 2009.....	5
Tabel II.1	: Operasional Variabel Penelitian.....	47
Tabel V.1	: Tingkat Pengumpulan Kusisioner.....	79
Tabel V.2	: Data Demografi Responden	80
Tabel V.3	: Tanggapan Responden Tentang Timbulnya Sikap Terhadap Kepuasan Kerja	82
Tabel V.4	: Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja Karyawan.....	83
Tabel V.5	: Tanggapan Responden Tentang Mempertahankan Anggota Organisasi.....	83
Tabel V.6	: Tanggapan Responden Tentang Semangat Kerja Karyawan	84
Tabel V.7	: Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Variabel Sikap.....	85
Tabel V.8	: Tanggapan Respondens Tentang Perilaku Keanggotaan	86
Tabel V.9	: Tanggapan Responden Tentang Perilaku Dalam Kerja	87
Tabel V.10	: Tanggapan Responden Tentang Perilaku Oragnisasi Secara Sukarela.....	10
Tabel V.11	: Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja.....	88
Tabel V.12	: Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Variabel Perilaku.....	89
Tabel V.13	: Tanggapan Responden Tentang Sanksi Secara Adil.....	90
Tabel V.14	: Tanggapan Responden Tentang Sanksi Secara Berat/ Ringan	90
Tabel V.15	: Tanggapan Responden Tentang Sanksi Secara Mendidik ...	91
Tabel V.16	: Tanggapan Responden Tentang Sanksi Pemberhentian Karyawan	91
Tabel V.17	: Rekapitulasi Hasil Responden Tentang Variabel Sanksi	92

Tabel V.18 :	Tanggapan Responden Tentang Kemampuan.....	93
Tabel V.19 :	Tanggapan Reponden Tentang Jabatan.....	94
Tabel V.20 :	Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja.....	94
Tabel V.21 :	Tanggapan Responden Tentang Fasilitas.....	95
Tabel V.22 :	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Disiplin.....	96
TabelV.23 :	Uji Validitas dan Realiabilitas Variabel Sikap.....	97
Tabel V.24 :	Uji Validitas dan Realiabilitas Variabel Perilaku	98
Tabel V.25 :	Uji Validitas dan Realiabilitas Variabel Sanksi	98
Tabel V.26 :	Uji Validitas dan Realiabilitas Variabel Disiplin.....	99
Tabel V.27 :	Hasil Uji Normalitas K-S-Z Test	101
Tabel V.28 :	Hasil Uji Multikolinearitas.....	102
Tabel V.29 :	Hasil Uji Autokorelasi.....	104
Tabel V.30 :	Hasil Regresi	105
Tabel V.31 :	Hasil Uji F	107
Tabel .32 :	Hasil Koefisiens Determinasi.....	107

DAFTAR GAMBAR

Gambar IV.1: Struktur Organisasi PT. Tasmapuja di Kabupaten Kampar	58
Gambar V.1 : Diagram P-Plot Normalitas	100
Gambar V.2 : Diagram Scatterplot Heterokedastisitas	103