

SKRIPSI

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. JASSA RIAU ADVERTISING PEKANBARU

**Ditulis dan diajukan sebagai syarat untuk mengikuti
Ujian Oral Comprehensive Sarjana Lengkap Pada
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Uin Suska Riau**



OLEH :

**JUNI MARLINA
NIM. 10871003201**

PROGRAM S1

**JURUSAN : MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2012**

ABSTRAKSI

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. JASSA RIAU ADVERTISING PEKANBARU

Oleh :

JUNI MARLINA

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jassa Riau Advertising (JRA) yang beralamat lengkap di Jl. Kapling 1/Samarinda No 10 Tangkerang Utara, Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru. yang berlangsung dari bulan Oktober 2011 hingga selesai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Jassa Riau Advertising Kecamatan Bukit Raya pekanbaru.

Adapun Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode sensus. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisa Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 17. 0.

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda di peroleh persamaan: $Y = 11.530 + 0.473X_1 + 0.076X_2 + 0.045X_3 - 0.165X_4$. Kemudian dari hasil Uji Simultan (Uji F) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, pengawasan, kompensasi dan sanksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Jassa Riau Advertising. Sedangkan berdasarkan hasil Uji secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel Lingkungan kerja, pengawasan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Jassa Riau Advertising. Sedangkan Sanksi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap PT.Jassa Riau Advertising.

Dan berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,719. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, pengawasan, kompensasi dan sanksi, secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 71,9%. Sedangkan Sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompensasi, Sanksi.

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Sistematika Penulisan	8
BAB II : KAJIAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	
A. Pengertian Disiplin	10
B. Tipe-tipe Kedisiplinan	14
C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja	18
D. Kebijakan Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Kerja.....	39
E. Pandangan Islam Tentang Kedisiplinan Kerja Karyawan.....	40
F. Penelitian Terdahulu	42

G. Kerangka Pikir	44
H. Hipotesis	45
I. Variabel penelitian	45
J. Operasional Penelitian.....	45
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Lokasi Penelitian	48
B. Jenis dan Sumber Data	48
C. Populasi dan Sampel	48
D. Teknik pengumpulan data	49
E. Uji Kualitas Data.....	49
F. Uji Asumsi Klasik.....	52
G. Regresi Linier Berganda.....	53
H. Uji Hipotesis.....	55
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
A. Sejarah Perusahaan.....	58
B. Struktur Organisasi Perusahaan	60
C. Uraian Tugas	61
D. Aktivitas Perusahaan	64

BAB V	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Identitas Responden	66
	B. Deskripsi Variabel.....	68
	C. Uji kualitas Data	78
	D. Uji asumsi Klasik	82
	E. Model Regresi Linear Berganda	84
	F. Uji Hipotesis	86
	G. Pembahasan.....	89
BAB VI	: KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	90
	B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Tingkat Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan PT. Jassa Riau Advertising Pekanbaru pada tahun 2006-2010	3
Tabel I.2	Tingkat Sanksi Hukum yang diterapkan pada PT. Jassa Riau Advertising Pekanbaru.....	5
Tabel I.3	Target Produksi PT.Jassa Riau Advertising Pekanbaru.....	6
Tabel I.4	Tabel Data Kompensasi PT. Jassa Riau Advertising.....	34
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Tingkat Usia	66
Tabel 5.2	Responden Menurut Pendidikan	67
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 5.4	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_1)	69
Tabel 5.5	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel pengawasan(X_2).....	71
Tabel 5.6	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X_3)	73
Tabel 5.7	Rekapitulasi responden terhadap variabel Sanksi (X_4)	75
Tabel 5.8	Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (Y)	77
Tabel 5.9	Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan Bahan Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompensasi, Sanksi dan Disiplin Kerja.....	79
Tabel V.9	Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel V.10	Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	83
Tabel V.11	Rekapitulasi Uji Autokorelasi	84
Tabel V.12	Rekapitulasi Regresi Linear Berganda	84
Tabel V.13	Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis secara secara simultan (Uji F)	86
Tabel V.14	Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) .	87
Tabel V.15	Rekapitulasi hasil pengujian Koefisien Determinasi	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

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

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

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

Pemimpin harus mengkoordinir serta menerapkan peraturan yang tegas dalam praktek kedisiplinan yang sama terhadap bawahan, memberikan contoh pelaksanaan disiplin dan menerapkan tindakan disiplin bila terjadi pelanggaran. Penerapan tindakan disiplin bukanlah tugas yang menyenangkan karena untuk menghukum seorang karyawan harus mempunyai catatan dan dokumen yang berisikan informasi mengenai kejadian, situasi-situasi, tempat dan sanksi hukum secara lengkap.

Terhadap seorang karyawan yang telah berpengalaman kerja dan membuat kesalahan, sulit bagi pimpinan untuk mengambil tindakan yang tegas. Hal ini disebabkan tidak adanya pelatihan, dalam arti pimpinan mungkin tidak memiliki pengetahuan dan keahlian untuk menangani masalah disiplin, takut, rasa bersalah kepada bawahan, kehilangan persahabatan, kesabaran dan lain-lain nya.

Melihat kerumitan yang dihadapi, pimpinan lebih memilih untuk mempertahankan karyawan tersebut. Sebenarnya kedisiplinan harus diterapkan secara konsisten dalam arti kata kesalahan hendaknya diberi hukuman. Pemberian hukuman pada pelanggar merupakan cara yang paling efektif dalam memacu

perilaku karyawan. Masalah kedisiplinan kerja karyawan sangat penting untuk diatasi bagi PT. Jassa Riau Advertising yang bergerak dalam bidang advertising.

PT. Jassa Riau Advertising tidak biasa mengabaikan kedisiplinan karyawan, karena sudah tentu kedisiplinan tenaga kerja akan memberikan nilai tambah tersendiri bagi perusahaan apabila mengingat tantangan yang semakin berat dengan berdirinya perusahaan-perusahaan yang sejenis. Namun selama lima tahun terakhir ini timbul suatu gejala yang tidak diinginkan oleh perusahaan, dimana pihak perusahaan memantau para karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja yang tidak sebagaimana diharapkan oleh perusahaan. Sering terjadi kelambanan serta kecerobohan sehingga menyebabkan kerugian dan ketidak lancaran proses pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Untuk memberikan gambaran lebih jelas dapat dilihat pada data jumlah karyawan yang melanggar disiplin kerja yang terjadi pada PT. Jassa Riau Advertising dari tahun 2006 – 2010 :

Tabel 1 : Tingkat Pelanggaran Disiplin Kerja Karyawan PT. Jassa Riau Advertising Pekanbaru tahun 2006-2010

Tahun	Jumlah karyawan	Hari Kerja/Thn	Rata2 Alpa Hari/thn		Rata2 lambat /hari/thn		Kelalaian kerja		Kecelakaan Kerja		Jumlah pelanggaran	
			frek	%	Frek	%	Frek	%	frek	%	Frek	%
2006	56	240	11	19,6	3	5,3	4	7,1	2	3,5	20	35,7
2007	56	240	16	28,5	4	7,1	2	3,5	3	5,3	25	44,6
2008	83	240	21	25,3	3	3,6	8	9,6	2	2,4	34	40,9
2009	84	240	24	28,5	6	7,1	4	4,7	4	4,7	38	45,2
2010	85	240	31	28,1	10	9	7	6,3	4	3,6	52	47,2

Sumber : PT. Jassa Riau Advertising

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat pelanggaran disiplin kerja karyawan berdasarkan lima tahun terakhir. Dimana pada tahun 2006 jumlah karyawan 56 orang, dengan jenis pelanggaran 20 orang, terdiri dari 11 orang alpa, 3 orang lambat masuk, 4 orang melakukan kelalaian kerja, dan 2 orang mengalami kecelakaan kerja. Pada tahun 2007 jumlah karyawan 56 orang, dengan jenis pelanggaran 25 orang, terdiri dari 16 orang alpa, 4 orang lambat masuk, 2 orang melakukan kelalaian kerja, dan 3 orang mengalami kecelakaan kerja. Pada tahun 2008 jumlah karyawan 83 orang, dengan jenis pelanggaran 34 orang, terdiri dari 21 orang alpa, 3 orang lambat masuk, 8 orang melakukan kelalaian kerja dan 2 orang mengalami kecelakaan kerja. Pada tahun 2009 jumlah karyawan 84 orang, dengan jenis pelanggaran 38 orang, terdiri dari 24 orang alpa, 6 orang lambat masuk, 4 orang melakukan kelalaian kerja, dan 4 orang mengalami kecelakaan kerja. Pada tahun 2010 jumlah karyawan 85 orang, dengan jenis pelanggaran 52 orang, terdiri dari 31 orang alpa, 10 orang lambat masuk, 7 orang melakukan kelalaian kerja, dan 4 orang mengalami kecelakaan kerja.

Peningkatan jumlah pelanggaran yang terdiri dari tahun 2006 sampai dengan 2010 menunjukkan bahwa adanya indikasi penurunan tingkat kedisiplinan tingkat kerja karyawan. Hal ini dapat merugikan perusahaan, salah satunya tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya.

Adanya penurunan tingkat disiplin kerja ini dipengaruhi tingkat sanksi hukum yang diberikan oleh pelanggar disiplin pada perusahaan.

Untuk memberikan gambaran lebih jelas dapat dilihat pada tabel 2 dimana tabel ini menunjukkan tingkat sanksi hukum yang diterapkan PT. Jassa Riau Advertising.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa tingkat pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan dari tahun 2006 sampai 2010 semakin tinggi sementara sanksi hukum yang diterapkan semakin rendah. Ini menunjukkan bahwa pelaksanaan sanksi hukum yang diterapkan pada PT. Jassa Riau Advertising belum tegas.

Dari hasil penelitian sementara yang dilakukan oleh penulis, pimpinan cenderung tidak aktif mengawasi perilaku, sikap dan kemauan kerja karyawannya, hal tersebut dilihat dari pengawasan yang dilakukan pimpinan yang cenderung menurun setiap tahunnya (tabel 2). Tabel 2 diatas juga menggambarkan bahwa sanksi hukum belum diterapkan secara konsisten dan tegas oleh perusahaan.

Kondisi kedisiplinan berpengaruh pada target produksi yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Pada tabel 3 dapat dilihat gambaran target produksi PT. Jassa Riau Advertising.

Tabel 3 : Target produksi PT. Jassa Riau Advertising / tahun

No	Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase
1	2006	Rp. 360.000.000	Rp. 177.420.000	49 %
2	2007	Rp. 396.000.000	Rp. 335.836.200	84,8 %
s3	2008	Rp.540.000.000	Rp. 501.529.000	92.8%
4	2009	Rp. 522.000.000	Rp. 376.320.000	72%
5	2010	Rp. 600.000.000	Rp. 390.480.000	65%

Sumber : PT. Jassa Riau Advertising

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. JASSA RIAU ADVERTISING PEKANBARU”**.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : **Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Jassa Riau Advertising.**

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Jasa Riau Advertising.
- b. Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Jasa Riau Advertising.

2. Manfaat Penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dapat memberikan informasi kepada perusahaan untuk mengambil keputusan tentang tindakan dan kebijaksanaan apa yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dimasa yang akan datang.

- b. Bagi penulis berguna untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengembangan penelitian bagi pihak lain yang ingin meneliti dimasa yang akan datang.

D. Sistematika Penulisan

Secara garis besar penelitian ini di bagi enam bab dan masing-masing bab dibagi menjadi beberapa sub bab, dengan uraian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematis penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan beberapa landasan teori dan tinjauan pustaka yang berhubungan dengan penelitian, serta mengemukakan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai bentuk dari penelitian, jenis dan sumber data, teknik dan metode pengumpulan data serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan serta aktifitas perusahaan.

BAB V : PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada perusahaan terhadap hasil penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang inti penulisan skripsi ini didalam beberapa kesimpulan dan saran yang mungkin bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Pengertian Disiplin

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

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah di tetapkan. Dengan di tetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, di harapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. **(Sastrohadiwiry, 2003 :291)**

Kedisiplinan merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi, tanpa suatu kedisiplinan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal, maka untuk itu kepemimpinan organisasi harus selalu berusaha agar bawahannya memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik sangatlah sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Pendapat lain merumuskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. **(Hasibuan, 2002 : 193)**

Berdasarkan dua pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap pada pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana ia bekerja.

Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu. Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari pegawai yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan-aturan instansi. Disiplin yang mantap pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama.

Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. **(Veithzal, 2006 :444)**

Bentuk pelatihan-pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. **(Siagian, 2006 : 305)**

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya **(Singodimedjo, 2002 : 90)**. 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 dalam sebuah organisasi.

Adapun peraturan-peraturan yang termasuk dengan disiplin itu antar lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang dasar berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. **(Singodimedjo, 2000 : 67)**

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari

manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin dari 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.

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

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

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

Secara khusus tujuan pembinaan disiplin adalah :

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

B. Tipe-tipe Kedisiplinan

Menurut T. Hani Handoko, sebagai salah satu pedoman dalam pembinaan disiplin karyawan, ada tiga tipe pendisiplinan yang dapat digunakan yaitu :

Handoko (2001 : 208)

1. Disiplin *preventif*

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

- a. Menyelaraskan karyawan dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian dan penempatan yang efektif.
- b. Mengorientasikan karyawan dengan benar pada pekerjaan dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- c. Menjelaskan perilaku karyawan yang tepat
- d. Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada karyawan tentang kinerja.
- f. Memungkinkan para karyawan mengutarakan masalah-masalah mereka kepada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok manajemen karyawan.

2. Disiplin Korektif

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

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

3. *Disiplin Progresif*

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

Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepatasnya ditempat kerja, dimana perilaku yang sepatasnya di tetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur berpungsi sama dengan perundang undangan dimata masyarakat.

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

Adapun yang di jadikan indikator dari rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah : **(Nitisemito, 2000 :42) :**

1. Turunnya produktivitas kerja

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

2. Tingkat absensi yang tinggi

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

3. Adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan.

Rendahnya kedisiplinan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini dapat dinilai bahwa karyawan tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga kemampuan perusahaan tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan kepada karyawan.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan kerja yang tinggi

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

5. Sering terjadi pencurian bahan-bahan pekerjaan.

Hal ini sering dialami di masa perusahaan banyak kehilangan material yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini perlu diatasi karena menunjukkan kurangnya kesadaran karyawan dalam memelihara material pekerjaan dan rendahnya keta'atan dalam mematuhi peraturan.

6. Seringnya terjadi konflik atau perselisihan antara karyawan.

Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidak tenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilakukan dan menurunkan produktivitas yang di harapkan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus cepat menyelesaikan perselisihan yang terjadi antar karyawan.

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Manejer harus menangani kebiasaan kerja yang buruk atau masalah yang terjadi di perusahaan. Apabila perusahaan dapat menimbulkan kesulitan lebih serius yang berakibat langsung terhadap perusahaan. Untuk itu diperlukan tindakan disipliner, tujuannya menangani masalah tersebut sebelum berdampak buruk terhadap kelompok secara umum. Menangani masalah-masalah kepegawaian seperti masalah kedisiplinan, ketidak puasan dan sebagainya tentu saja berbeda antar perusahaan satu dengan lainnya.

Menurut teori **Singodimedjo (2000)** faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi, Keteladanan pimpinan, aturan pasti atau Sanksi yang tegas, dan Pengawasan.

Perusahaan perlu meninjau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan. Adapun faktor-faktornya yaitu:

1. Lingkungan Kerja

Dimana lingkungan tidak hanya berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan, tetapi juga menumbuhkan motivasi agar bekerja lebih baik sesuai dengan keinginan untuk mendapatkan laba. Dengan demikian perusahaan perlu memperhatikan masalah faktor lingkungan. Adapun yang dimaksud dengan lingkungan adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi dirinya untuk melakukan aktivitas yang ada di kantor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tenaga kerja terhadap lingkungan menurut A.R. Aryoto adalah :

a. Pengaruh dari luar organisasi

Merupakan faktor penting dan dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja. Faktor tersebut adalah :

1) Pendidikan

Merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan, dalam usaha meningkatkan keterampilan dan keahlian tenaga kerja, karena tidak semua orang mampu melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa dibekali pendidikan. Pendidikan merupakan syarat pokok untuk memegang fungsi pekerjaan. Adapun tujuan pendidikan adalah agar pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dengan hasil yang lebih baik, penggunaan bahan dapat lebih hemat, penggunaan peralatan mesin diharapkan lebih tahan lama, angka kecelakaan dapat ditekan lebih kecil dan tanggung jawab diharapkan lebih besar, biaya produksi lebih rendah serta kelangsungan perusahaan lebih terjamin.

2) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan klasifikasi yang harus diperhatikan dalam pemilihan tenaga kerja. Umumnya perusahaan lebih memilih tenaga kerja yang berpengalaman, akan tetapi hal ini tidak menjamin penyelesaian tugas dengan baik, untuk itu hendaknya di dukung oleh intelegensi pula.

3) Kesehatan

Dalam hal ini seseorang yang bekerja dengan kondisi yang lemah atau kurang sehat akan dapat membahayakan diri sendiri, daya pikir yang lemah, penglihatan serta kecekatannya akan menurun. Faktor kesehatan sangat menentukan prestasi kerja individu sehingga apabila kondisi badan kurang sehat maka prestasi kerja terganggu.

b. Pengaruh dari dalam perusahaan

Pengaruh ini sangat berperan bagi seseorang untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang mungkin terjadi. Adapun faktor-faktornya yaitu :

1) Peraturan perusahaan

Peraturan perusahaan adalah merupakan dasar dari pelaksanaan kerja menyangkut tentang pokok-pokok hubungan kerja. Suatu badan perusahaan dengan kondisi dan prosedur yang sudah disetujui akan berkembang pada setiap aspek pekerjaan termasuk di dalamnya perkembangan pernyataan kebijakan perusahaan dan peraturan perusahaan tentang hak dan kewajiban pegawai. Persyaratan dan kondisi merupakan salah satu cara memberikan gambaran singkat mengenai hak-hak seperti

pensiun, upah, jam kerja, hari libur yang sehubungan dengan kontrak kerja. Perkembangan tersebut juga menyentuh hal-hal prosedur ketidakpuasan dan kedisiplinan yang disepakati bersama.

2) Kepemimpinan

Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam menegakkan kedisiplinan perlu ada sikap teladan yang di contohkan dari pemimpin, karena keteladanan pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap para bawahan dan pemimpin juga merupakan sorotan yang menjadi acuan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan kepada para bawahannya.

Dalam memotivasi karyawan seorang pemimpin mempunyai perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan menurut Harris terdiri dari :

a) *The Autoractic*

Seorang pemimpin *autoractic* menganggap kewajiban untuk mengambil keputusan, menjalankan tindakan dan mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi bawahan. Seorang pemimpin yang *autocratic* mungkin memutuskan dan mempunyai perasaan bahwa bawahan tidak mampu mengarahkan diri sendiri. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan dengan maksud untuk meminimalkan penyimpangan dari arah yang diberikan.

b) *The Partisipative Leader*

Seorang pemimpin yang menggunakan gaya *participative* dalam menjalankan kepemimpinannya dengan cara konsultasi, mendelegasikan wewenang untuk membuat keputusan akhir dan memberikan pengarahan tertentu kepada bawahan. Gaya partisipative ini mendorong kemampuan mengambil keputusan dari bawahannya sebagai pemikiran mereka akan selalu meningkat dan matang. Para bawahan juga di dorong untuk meningkatkan kemampuan mengendalikan dan menerima tanggung jawab yang lebih besar.

c) *The Free Rein Leader*

Dalam gaya kepemimpinan *Free Rein*, pemimpin mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada bawahan dengan agak lengkap. Disini pimpinan menyerahkan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan, dalam arti pimpinan menginginkan para bawahan bisa mengendalikan diri untuk menyelesaikan pekerjaan.

3) Pergaulan antar sesama karyawan

Dalam hal ini pergaulan antar sesama karyawan dalam perusahaan tentu saja akan mempengaruhi tindakan karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga akan mempengaruhi juga tindakan orang yang ada di sekelilingnya. Bila seorang karyawan merasa tidak

cocok dengan sekelilingnya akan menimbulkan dampak negative yaitu adanya pertentangan atau konflik.(Singodimedjo, 2000 : 56).

2. Pengawasan

Apabila faktor yang telah di jelaskan sebelumnya terwujud dan berjalan lancar maka sasaran perusahaan belum bisa di jamin akan tercapai jika seandainya perusahaan melaksanakan pengawasan dengan baik. Karena pengawasan merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mencegah dan memperbaiki kesalahan penyimpangan ataupun ketidak sesuaian yang mungkin terjadi. Di samping itu pengawasan di lakukan untuk mencapai hasil, menilai dan jika perlu melakukan tindakan perbaikan agar kegiatan dapat diarahkan kembali.

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan/organisasi, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan 2007 : 197)

Pengawasan adalah proses mendeterminir apa yang akan dilaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan bilamana perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sedemikian rupa sehingga pelaksanaan sesuai rencana. (Sarwoto, 2001 : 55)

Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (**Siagian, 2004 : 258**).

Dari definisi tersebut terlihat bahwa pengawasan dilaksanakan pada waktu kegiatan operasional sedang berlangsung. Berarti :

- a. Orientasi waktu pelaksanaan pengawasan adalah sekarang
- b. Sasaran pengawasan adalah terbatas pada keterkaitannya dengan rencana
- c. Sifat pengawasan pada dasarnya adalah *prefentif*.

3. Kompensasi

Kompensasi atau balas jasa adalah merupakan salah faktor yang sangat penting bagi kepentingan pekerja maupun untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Kompensasi bagi organisasi perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, dilain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, disamping kompensasi juga merupakan penentu status sosial di dalam masyarakat.

Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka (**Mangkunegara, 2005 :83**)

Kompensasi secara umum selalu dikaitkan dengan istilah upah atau gaji serta pendapat lain. Upah merupakan elemen penting bagi pekerja dan perusahaan

yang dapat menimbulkan atau memberikan kepuasan bagi para pekerja sehingga akan memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat para pekerja di dalam bekerja (**Anthony, 2003 : 134**)

Menurut para ahli, kompensasi atau upah di artikan sebagai pemberian balas jasa langsung (direct) atau tidak langsung (indirect) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi (**Sedarmayanti, 2001 : 9**)

Kompensasi atau balas jasa adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi kepentingan pekerja maupun untuk kepentingan perusahaan atau organisasi. Kompensasi bagi organisasi perusahaan adalah merupakan unsur pembiayaan, dilain pihak bagi pekerja kompensasi merupakan sumber penghidupan ekonomi, disamping kompensasi juga merupakan penentu status sosial di dalam masyarakat.

Sedangkan pengertian lain mengatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai akibat dari pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, hari raya, makan dan lain-lain (**Marihot, 2005 :244**)

Bagi manajemen, masalah kompensasi karyawan mungkin merupakan masalah yang membingungkan dan sulit. Walaupun pengupahan harus mempunyai dasar yang logika dan dapat dipertahankan, hal ini mencakup banyak faktor-faktor emosional dari sudut pandang karyawan. Namun dalam prakteknya, masalah kompensasi selalu saja menjadi acuan yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Oleh Karena itu, mau atau tidak organisasi juga perlu menganalisa kembali kebijakan-kebijakan yang diterapkan dalam hal pemberian kompensasi. Hal ini semata-mata guna menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik, yang pada akhirnya menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan organisasi. Dale Yoder Mengemukakan : *The payment made to member of work teams for their participation*, artinya balas jasa dapat membuat tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.(**Hasibuan, 2007:118**)

Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka (**Mangkunegara, 2002 :83**)

Manejer merupakan pimpinan dalam sebuah organisasi yang mengarahkan dan membina para tenaga kerja kearah kesuksesan, pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan para tenaga kerjanya tersebut, yang dalam hal ini kompensasi. Akan tetapi, dalam kenyataanya produktivitas kerja seseorang tentunya berbeda-beda. Oleh kerena itu agar kinerja dari para karyawan terus meningkat, maka diperlukan sesuatu faktor pendorong yang dapat membuat kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena upah atau gaji merupakan suatu nilai atas karya mereka diantara para karyawan itu

sendiri, keluarga, maupun masyarakat. Tingkat pendapatan absolute karyawan akan menentukan skala kehidupannya, dan pendapat relative mereka akan menunjukkan status, martabat, dan harganya. **(Handoko, 2000 : 121)**

Kompensasi dapat di artikan sebagai pemberian imbalan atas hasil kerja yang dilakukan dengan melihat prestasi kerja itu sendiri. Prestasi kerja yang dilakukan dapat dinilai dan di ukur melalui suatu penilaian yang telah ditentukan secara objektif.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, **(Tohardi, 2002 : 212)** yaitu :

1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang di sumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

2. Kemampuan untuk membayar

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karenan sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

3. Kesiediaan untuk membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, maka belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.

Menurut Siagian, hal-hal yang mempengaruhi kebijaksanaan yang akan di tapakan dalam pemberian upah dapat berupa : **(Siagian,2000 : 130)**

1. Keadaan pasar tenaga kerja, serta tingkat upah yang berlaku saat itu.
2. Tuntutan dari serikat pekerja atas kebijaksanaan dalam pemberian upah.
3. Kebijaksanaan serta kemampuan perusahaan itu sendiri dalam menentukan tingkat upah.
4. Ketentuan Undang-Undang serta Peraturan pemerintah mengenai standar upah dan upah minimum pekerja.

Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan. Hal ini wajar karena karyawan adalah sebagai sumber daya manusia organisasi tersebut, dimana mereka telah memberikan jasanya yang besar terhadap proses pencapaian tujuan organisasi. Dalam hasil-hasil penelitian, meskipun kompensasi bukan hanya berupa materi atau uang, namun bentuk gaji sangat

penting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan sehingga apa yang telah di tetapkan oleh pihak perusahaan sepenuhnya dapat tercapai.

Menurut NatoAdmojo (2003) tujuan Pemberian dari system kompensasi adalah :

a. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong perilaku – perilaku karyawan sesuai dengan yang di inginkan organisasi.

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.

c. Mempertahankan karyawan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik para karyawan akan betah dan bertahan bekerja pada organisasi itu.

d. Mempertahankan karyawan yang bermutu

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, maka pihak perusahaan akan memperoleh karyawan yang bermutu karena karyawan akan termotivasi dengan kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan.

e. Pengendalian biaya

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, maka penghematan biaya akan terjadi karena tidak akan terjadi perekrutan dan seleksi karyawan yang baru. (Nato Admodjo, 2003 : 154-155)

Menurut Teori Panggabean 2002, Kompensasi di bedakan menjadi dua bentuk yaitu :

a. Kompensasi Langsung (direct compensation), yaitu :

Gaji adalah balas jasa yang di bayar secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap di bayarkan walupun pekerja tesebut tidak masuk kerja.

Upah adalah balas jasa yang di bayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

b. Kompensasi tidak langsung (direct compensastion), yaitu :

Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (financial atau non financial) yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pension, pakaian dinas, musholla, olahraga dan darmawisata. **(Panggabean, 2002:135)**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berat bahwa tujuan yang di bebaskan para karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Agar dapat bersungguh – sungguh dan berdisiplin baik dalam mengerjakannya.

Sedangkan menurut Hasibuan, yang menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat atau rendahnya kedisiplinan adalah (**Hasibuan, 2000 : 194-195**) :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahannya.

c. Balas jasa

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

d. Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan. Karena sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.

e. Waskat

Dengan waskat seorang pemimpin dapat mengetahui langsung kedisiplinan kerja sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan.

f. Sanksi hukum

Dengan sanksi hukum yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan organisasi sehingga perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi yang diterapkan tersebut mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja karyawan. Sanksi hukum yang wajar dan mendidik menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi.

Ada beberapa perilaku yang mudah menimbulkan persoalan atau pelanggaran peraturan disiplin. (**Gondokusumo, 2001 : 145**)

- a. Terlalu banyak ngobrol
- b. Sikap terlalu santai atau masa bodoh
- c. Malas dan sedapat mungkin menghindari penugasan
- d. Suka sekali campur tangan dalam kerja orang lain tapi kerja sendiri tidak beres
- e. Tidak suka dengan tugas yang sekarang, selalu bosan, gaji terlalu kecil

- f. Kerja yang ditugaskan memang sedikit, tetapi berlagak seperti sangat sibuk dan suka sekali memerintah orang lain.
- g. Tidak tau sesuatu yang harus dilakukan dan berusaha menyelimuti hal tersebut karena malu.
- h. Sangat peka, rasa kurang percaya diri, memandang semuanya bersalah kecuali diri sendiri.

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

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

Dari tabel di atas kita lihat besarnya jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dari tahun ke tahun terus meningkat. Seperti pada tahun 2006 dengan jumlah karyawan 56 orang total kompensasi yang diberikan PT. Jassa Riau Advertising Pekanbaru Rp.91.150.000. Sedangkan pada tahun 2007 jumlah karyawan 56 orang dan total kompensasinya sebesar Rp. 101.600.000. Kemudian tahun 2008 jumlah karyawan sebanyak 83 total kompensasinya sebesar Rp. 115.285.000. Begitu pula tahun 2009 dengan jumlah karyawan sebanyak 84 orang total kompensasinya Rp. 124.000.000. Selanjutnya pada tahun 2010 jumlah karyawan sebanyak 85 dan total kompensasinya Rp. 149.900.000

PT. Jassa Riau Advertising, telah melaksanakan pemberian kompensasi kepada karyawannya berupa gaji yang diberikan secara rutin tiap bulannya, dengan tujuan agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya sehingga akan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepadanya.

Dengan begitu dapat dikatakan bahwa sistem kompensasi yang dilakukan oleh PT. Jassa Riau Advertising ini adalah sistem waktu, yaitu (gaji, upah) itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan.

4. Sanksi Yang Tegas

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

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

Sanksi hukum dalam disiplin kerja atau yang lebih dikenal dengan istilah hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai atau karyawan yang jelas – jelas melanggar peraturan disiplin (**Saydam, 2002 : 212**)

Hendaknya sanksi hukuman yang diberikan tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik pegawai agar mengubah perilakunya. Sanksi hukum yang wajar dan bersifat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

Tujuan utama pendisiplinan adalah untuk mendorong karyawan berperilaku sepatutnya di tempat kerja. Dimana perilaku yang sepatutnya di tetapkan sebagai kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur didalam organisasi perusahaan. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau

kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan peralatan kerja yang disebabkan oleh ketidaksihatian, senda gurau atau pencurian. Pada dasarnya peraturan dan prosedur berpungsi sama dengan perundang – undangan dimata masyarakat
(Winardi, 2000 : 115)

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

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

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

Didalam perusahaan PT. Jassa Riau Advertising Pekanbaru apabila terjadi pelanggaran oleh karyawan, maka pimpinan perusahaan memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan tersebut.

Jenis-jenis Sanksi yang diberikan Perusahaan PT Jassa Riau Advertising adalah berupa:

- Peringatan Tertulis;
- Peringatan tertulis pertama, kedua dan ketiga;

- Pemindahan lingkungan tugas;
- Pengurangan gaji/penghasilan;
- Penurunan status karyawan;
- Diberhentikan sementara;
- Diberhentikan dengan hormat
- Diberhentikan secara tidak hormat

Tata cara pemberian sanksi kedisiplinan/hukuman jabatan meliputi :

- Karyawan yang melakukan pelanggaran sebelum dikenakan sanksi akan diadakan pemeriksaan oleh atasan langsungnya atau Pejabat yang ditunjuk oleh perusahaan melakukan pemeriksaan;
- Hasil pemeriksaan tersebut dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan yang ditandatangani oleh pemeriksa dan yang diperiksa;
- Selanjutnya atasan langsung karyawan tersebut atau pejabat yang ditunjuk mengadakan penilaian terhadap pelanggaran yang dilakukan dan merekomendasikan macam dan nilai pelanggaran kepada Pimpinan Perusahaan.

Dengan mempertimbangkan rekomendasi atasan langsung karyawan tersebut, Pimpinan Perusahaan menetapkan sanksi kedisiplinan/hukuman jabatan.

D. Kebijakan Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Kerja

Untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, perusahaan perlu mengambil langkah serta tindakan yang dapat memotivasi karyawan, tindakan tersebut antara lain (**Handoko, 2000 : 167**) :

1. Gaji yang cukup

Dengan memberikan gaji yang cukup, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

2. Persamaan upah

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

3. Mencari fakta dan mendengar keluhan

Perusahaan dapat mencari dan mengetahui fakta tentang keluhan atau kesulitan yang sedang dialami karyawan, apa penyebabnya dan berusaha mencari jalan keluar

4. Melaksanakan wawancara

Untuk menjaga hubungan baik dengan karyawan perlu dilaksanakan pertemuan formal guna menyelidiki atau kejadian yang dirasa dapat mengganggu kegiatan pekerjaan

5. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat

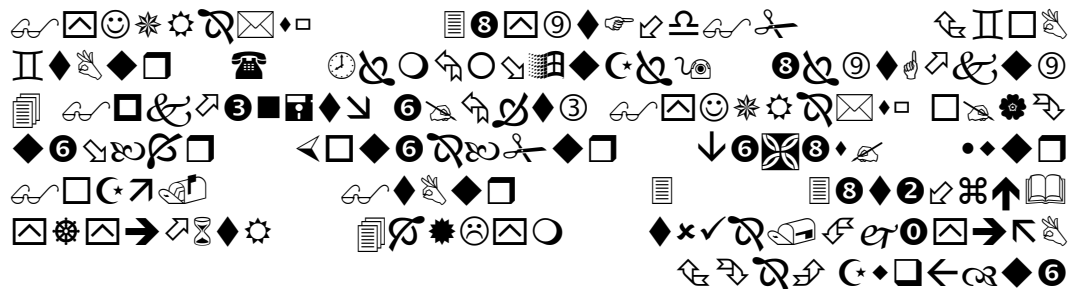
Perusahaan harus menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya

6. Kesamaan perlakuan

Kedisiplinan harus mengacu pada prinsip kedisiplinan dan keadilan dalam hal perlakuan terhadap pekerja sehingga mereka tidak merasa perlakuan dan sanksi yang berbeda pula.

E. Pandangan Islam tentang Kedisiplinan Kerja Karyawan.

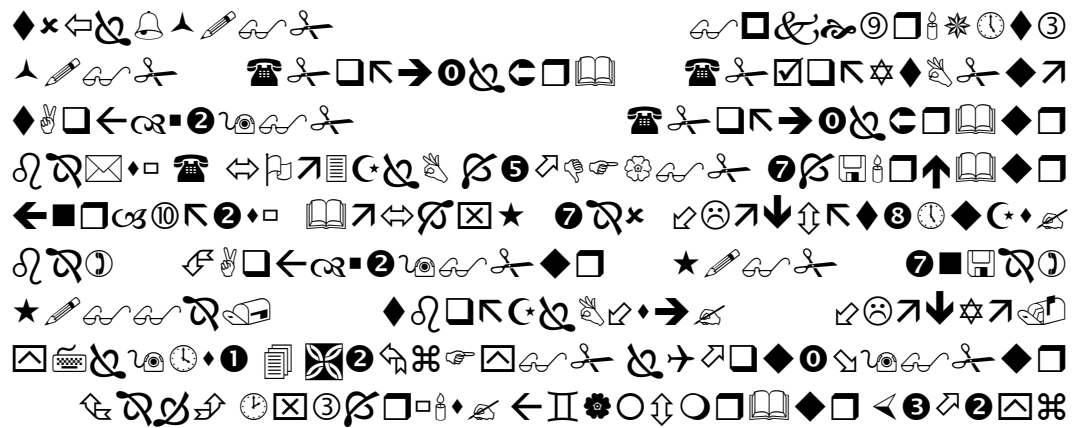
Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk menjaga keselamatan karyawan dalam bekerja, untuk tetap menjaga keselamatan kerja karyawan terhindar dari hal-hal yang idak diinginkan maka perusahaan harus memberikan dorongan. Keterangan-keteangan alat pelindung kerja, agar karyawan terhindar dari resiko kerjaan dan ini dapat dijelaskan dalam surat Toha ayat 135 :



Artinya: *“Barangsiapa yang berbuat sesuai dengan hidayah (Allah), Maka Sesungguhnya Dia berbuat itu untuk (keselamatan) dirinya sendiri; dan Barangsiapa yang sesat Maka Sesungguhnya Dia tersesat bagi (kerugian) dirinya sendiri. dan seorang yang berdosa tidak dapat memikul dosa orang lain, dan Kami tidak akan meng'azab sebelum Kami mengutus seorang rasul”*

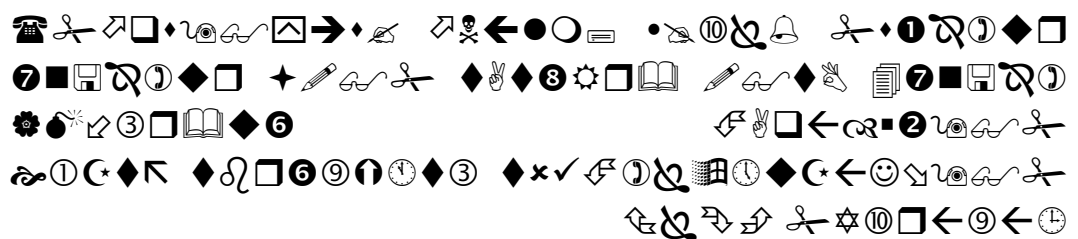
Dan sebaliknya apabila melakukan pekerjaan dengan salah atau pekerjaan yang salah maka resiko dari pekerjaannya itu akan di dapatkan sendiri. Seperti kecelakaan dalam bekerja, kerugian dan hal lain sebagainya.

Disiplin dalam kitab suci al-quran terdapat ayat-ayat tentang prinsip-prinsip disiplin, khususnya kedisiplinan bidang pemerintahan yaitu terdapat dalam surat An-nisaa ayat 59



Artinya: *“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.*

Dalam surat an-nisaa ayat 59, menjelaskan bahwa kedisiplinan perlu ditetapkan dan dari sini juga dapat disimpulkan bahwa kita harus taat dan patuh kepada pemimpin kita. Ini dapat kita contohkan dalam sebuah organisasi, terdapat seorang pemimpin yang bertugas mengkoordinir para bawahannya dan juga terdapat beberapa kebijakan dan peraturan-peraturan serta untuk pada karyawan-karyawan yang telah melakukan pelanggaran, surat annisaa ayat 61.



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

F. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang sebelumnya dilakukan mengenai kedisiplinan :

1. Desi Angraini (2007), Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat DPRD Provinsi Riau, dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antar pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Riau tidak berjalan dengan baik, Sehingga berpengaruh pada ketidak nyamanan pegawai berada dilingkungan kerja, sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 92 orang, dalam penganalisaan data penulis menggunakan metode analisis deskriptif yaitu menganalisa data yang diperoleh berdasarkan kenyataan kemudian dihubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan.
2. Suci Rahmiani (2008), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Kepegawaian Kantor Walikota Pekanbaru, dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Bagian Kepegawaian Kantor Walikota Pekanbaru diantaranya adalah kepemimpinan, sanksi hukuman dan kompensasi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 27 orang, untuk

menganalisa data penulis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif.

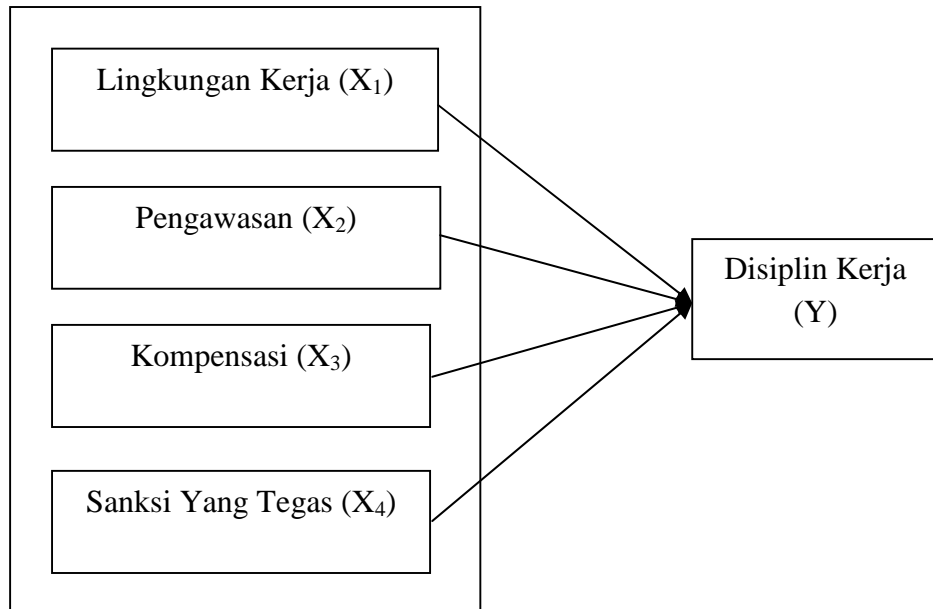
3. Yusro (2010), Analisis Disiplin Karyawan Koperasi Unit Desa Tanah Datar Rokan Hulu, dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja karyawan KUD Tanah Datar Rokan Hulu dipengaruhi oleh tiga factor yaitu motivasi, kompensasi dan sanksi yang tegas, dimana ke tiga faktor tersebut secara simultan atau serempak memiliki pengaruh sebesar 74,8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 55 orang, dalam menganalisis data penulis menggunakan metode analisis regresi berganda.

Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan pada fenomena yang terjadi dan beberapa penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sama-sama meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Kemudian perbedaannya terletak pada jumlah sampel, tempat penelitian, variable independen yang menggabungkan variable yang pernah diteliti peneliti sebelumnya, dan metode analisis data. Berdasarkan latar belakang diatas dapat diketahui bahwa penelitian yang penulis lakukan memperkaya penelitian sebelumnya.

A. Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Menurut teori **Singodimedjo (2001 : 38)** faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai diantaranya adalah: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Keteladanan pimpinan dalam perusahaan, aturan pasti atau Sanksi yang tegas, dan Pengawasan kemudian ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

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

G. Hipotesis

Berdasarkan dari latar belakang permasalahan yang dihadapi, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai kesimpulan sementara, yaitu :“ *Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Jassa Riau Advertesing adalah dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompensasi dan pemberian sanksi yang tegas*”.

H. Variabel- variabel Penelitian

Dalam penelitian ini menjadi variabel yang akan diteliti dibedakan menjadi dua yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*) adapun variable-variabelnya adalah :

1. Disiplin Kerja (Y)
2. Lingkungan Kerja (X1)
3. Pengawasan (X2)
4. Kompensasi (X3)
5. Sanksi (X4)

I. Operasional Variabel

Untuk memberikan kesamaan pandangan dan memudahkan analisa dan mengatasi ruang lingkup penelitian, perlu konsep operasional dan indikator sebagai berikut :

Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Angket
Lingkungan Kerja (X₁)	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan atasan dengan bawahan - Pelayanan bagi karyawan - Hubungan kerja antar karyawan - Lingkungan yang baik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja perusahaan sangat kondusif 2. Karyawan sangat merasa nyaman dalam bekerja 3. Tingkat kecelakaan yang terjadi sangat kecil 4. Perusahaan sangat memperhatikan kondisi lingkungan kerja 5. Perbaikan segera dilakukan jika tempat bekerja mengalami kerusakan
Pengawasan (X₂)	<ul style="list-style-type: none"> - Pengawasan dari atasan - Kesadaran setiap karyawan - Sistem pengawasan yang ketat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan sudah maksimal 2. Setiap pekerja memeriksa pekerjaannya sendiri untuk mengetahui apakah sudah melakukan pekerjaan dengan benar 3. Apabila terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan, supervisor atau atasan akan mencoba untuk membetulkan situasi 4. Sistem pengawasan yang diberlakukan pada PT. Jasa Riau Advertising sudah sangat baik 5. Pengawasan yang dilakukan dapat mengurangi terjadinya kesalahan - kesalahan dalam penyelesaian pengerjaan
Kompensasi (X₃)	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji atau Upah - Pemberian Jasa yang pantas - Bonus yang di berikan - Insentif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja pegawai 2. Pemberian kompensasi selalu tepat pada waktu 3. Pemberian kompensasi akan berdampak pada kinerja

		<p>pegawai</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan 5. Pemberian tunjangan, insentif, upah selalu diberikan tepat pada waktunya
Sanksi Yang Tegas (X₄)	<ul style="list-style-type: none"> - Kebijakan perusahaan. - Sanksi hukum - Sanksi terhadap pelanggaran kode etik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sanksi yang diberikan perusahaan sangat tegas 2. Perusahaan sangat peduli terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran 3. Sanksi hukum yang diberikan mampu menciptakan kedisiplinan kerja 4. Pemberian sanksi hukuman diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran 5. Sanksi segera diberikan oleh perusahaan jika karyawan melakukan pelanggaran kode etik kepegawaian
Disiplin Kerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> - Peraturan Perusahaan - Tingkat absensi yang tinggi - Standart kedisiplinan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan sangat memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan 2. Perusahaan selalu mensosialisasikan tentang arti pentingnya disiplin 3. Perusahaan selalu memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin 4. Sikap dan etika karyawan pada PT. Jasa Advertising sangat baik 5. Penetapan standart kerja pada PT. Jasa Advertising sudah sangat baik

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengambil lokasi pada PT. Jassa Riau Advertising Pekanbaru Riau, yang beralamat di Jalan Kapling 1/Samarinda No 10 Tangkerang Utara. Pekanbaru yang dimulai dari bulan hingga selesai

B. Jenis dan Sumber Data

Adapun Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT. Jassa Riau Advertising Seperti jawaban responden mengenai kedisiplinan kerja, pengawasan dan kompensasi.

b. Data Sekunder

Adalah data yang di peroleh dari perusahaan seperti jumlah tenaga kerja, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah merupakan keseluruhan objek yang akan diteliti pada perusahaan. Sampel adalah bagian dari populasi. Pada perusahaan ini jumlah populasi sebanyak 85 orang, maka untuk itu penulis akan menetapkan keseluruhan

dari jumlah karyawan akan menjadi objek dalam penelitian. Adapun metode yang pengumpulan data yang penulis gunakan adalah metode sensus. Metode sensus yaitu keseluruhan populasi yang ada sehingga bisa dianggap mewakili seluruh pegawai. (Amiruddin, 2004:141)

D. Teknik dan Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data, penulis juga menggunakan teknik sebagai berikut :

- a. Interview, yaitu cara pengumpulan data yang di lakukan melalui wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan yang terkait langsung pada perusahaan.
- b. Questioner, yaitu dengan dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada sumber yang diharapkan dapat memberi jawaban yang penulis butuhkan.

E. Uji Kualitas Data

Menurut Iskandar (2010 : 68) Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas. Adapun uji yang digunakan untuk menguji kualitas data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas.

1) Uji Validitas

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (**Iskandar (2010 : 69)**).

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kesetabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar setabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument yang digunakan

beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha () untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

3) Uji Normalitas Data

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis *multivariate* khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel devenden dengan variabel indeviden mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

F. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bias yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Tiga asumsi klasik yang perlu diperhatikan adalah:

1) Uji Multikolonieritas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut: $VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat multikolonieritas.

2) Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan

pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi. Dalam penelitian ini keberadaan Autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

- 1) Jika angka D-W di bawah -2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
- 2) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
- 3) Jika D-W di atas 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 4$ dimana du adalah batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4 - du$ terpenuhi.

G. Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi

pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Dimana:

- Y = Disiplin kerja
a = Konstanta
X₁ = Lingkungan Kerja
X₂ = Pengawasan
X₃ = Kompensasi
X₄ = Sanksi
b₁, b₂, b₃, b₄ = Koefisien Regresi (Parsial)
e = Tingkat Kesalahan (eror)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *Skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
- 2) Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
- 3) Jika memilih jawaban Kurang Setuju (KS), maka diberi nilai 3
- 4) Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
- 5) Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

H. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier Berganda berdasarkan Uji Signifikansi simultan (F test), uji koefisien determinasi (R^2), uji signifikansi parameter individual (t test). Untuk menguji hipotesis penelitian, maka digunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17.0.

1) Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji Signifikansi simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

(1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau P value < α maka :

- (a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
- (b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

(2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P\ value >$ maka :

(a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan

(b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

2) Uji Signifikansi Secara Parsial (uji statistik t)

Uji signifikansi secara parsial (uji statistik t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X_1, X_2, X_3 dan X_4 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - k$. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

(1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P\ value <$ maka:

(a) H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan

(b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

(2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $P\ value >$, maka :

(a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan

(b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel yang diteliti.

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Jassa Riau Advertising adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang advertising yang menawarkan berbagai jasa bidang advertising seperti spanduk, Banner, Billboard, Bacjdrop, Neon Box, Poster, Moving Sign dan lain-lain.

Kondisi perkembangan dunia usaha di Riau memunculkan persaingan yang ketat. Perusahaan jassa dan lainnya tumbuh seperti jamur di musim hujan. Masing-masing perusahaan menampilkan perperma dan keunggulannya masing-masing. Upaya menarik perhatian masyarakat sebagai target pasar dilakukan dengan berbagai langkah dan cara. Salah satunya melalui promosi besar-besaran, baik di media massa maupun di tempat strategis lainnya dengan memajang baliho, poster, spanduk dan lain sebagainya.

Namun, kendalanya dilapangan adalah untuk mencetak baliho, poster dan spanduk yang menggambarkan bonafiditas perusahaan, mereka terpaksa memesannya dari luar Riau karena masih minimnya sarana tersebut di Riau. Hal ini juga dirasakan oleh pemerintah kabupaten / kota di Riau dalam mempromosikan potensi daerah sebagai upaya menggaet inverteor dari luar.

Kondisi inilah yang mendorong dan melatar belakangi Ibu Betti Andriana, Ibu Ermida SE dan Cik Jamal untuk mendirikan sebuah perusahaan advertising dengan kualitas terjamin dan penggunaan teknologi yang canggih.

Setelah mempersiapkan segala sesuatunya, baik dari pengadaan alat dan tenaga ahli, maka dari modal bersama ini, tepat tanggal 11 April 2003 PT. Jassa Riau Advertising resmi dibentuk. Pusat kegiatan operasional perusahaan saat itu berada di jalan Kapling 1/Samarinda nomor 10 Tangkerang Utara. Dalam lebih kurang dua tahun dari awal pendirian perusahaan, PT. Jassa Riau Advertising telah memiliki dua cabang anak perusahaan yang berada di jalan Pangeran Hidayat dan Jalan Ahmad Dahlan Pekanbaru.

Sebagai salah satu perusahaan advertising pertama yang ada di Riau khususnya yang ada di kota Pekanbaru, PT. Jassa Riau Advertising menjanjikan keunggulan kualitas cetak dengan *high resolution* yang dalam aktivitasnya senantiasa menggunakan teknologi printing terbaru sehingga mampu menghasilkan output printing yang hampir menyerupai isinya. Dimana kualitas warna yang muncul akan persis sama seperti yang ada di desain computer. Kualitas printing juga dapat bertahan selama 2 tahun tidak akan luntur jika diletakkan diluar ruangan, serta tahan hujan dan panas.

Tidak itu saja, PT. Jassa Riau Advertising juga mampu mencetak pesanan dalam jumlah yang banyak yang dapat diselesaikan dalam waktu yang lebih singkat, karena kemampuan produksi mesin yang hanya satu-satunya di Riau. Akhirnya dengan moto RAMAH, CEPAT, TEPAT DAN BERKUALITAS, PT. Jassa Riau hadir sebagai salah satu perusahaan advertising yang cukup diperhitungkan di Riau.

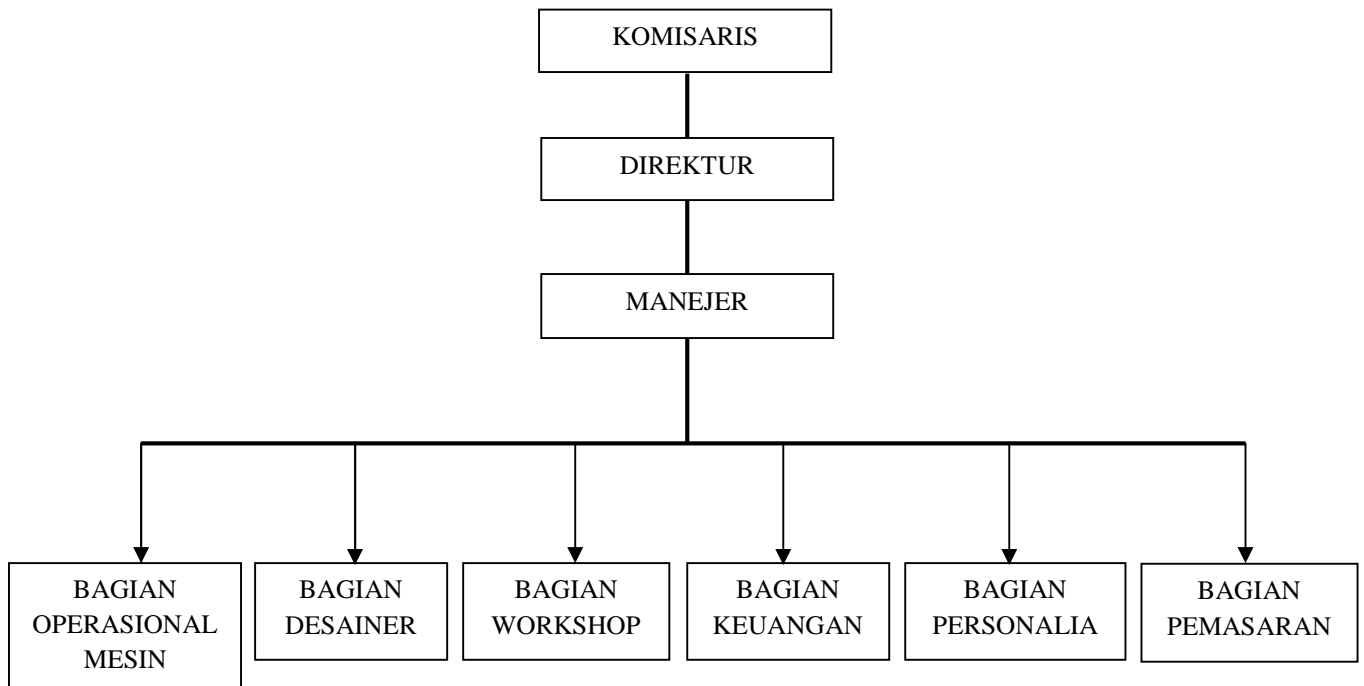
B. Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk mengelola perusahaan diperlukan suatu organisasi yang baik dan terarah karena akan dapat mencapai rencana yang telah disusun sebelumnya dan meningkatkan efektivitas perusahaan. Dalam suatu organisasi perusahaan melibatkan bernagi unsure dan proses kerjasama diantar individu ataupun kelompok, mengingat hal tersebut maka perlu adanya pembagian kerja (*job description*) bagi setiap individu atau kelompok yang dituangkan dalam sturuktur organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun sturuktur organisasi tersebut adalah sebagai berikut :

GAMBAR IV.1

STRUKTUR ORGANISASI PT. JASSA RIAU ADVERTISING



Sumber : PT. Jassa Riau Advertising

C. Uraian Tugas

Untuk lebih jelasnya tugas dan wewenang masing-masing jabatan dalam struktur organisasi PT. Jassa Riau Advertising adalah sebagai berikut:

1. Dewan Komisaris

Dewan komisaris berkedudukan sebagai pemilik perusahaan. Kepemilikan komisaris diaktualisasikan melalui penguasaan atas modal/saham perusahaan. Tugas dan wewenangnya :

- a. Menangani fungsi pengawasan terhadap jalannya perusahaan

- b. Mengesahkan system dan prosedur hubungan kerja antara direktur manejer dan sebagainya
- c. Mengangkat dan memberhentikan direktur

2. Direktur utama

Direktur utama adalah orang yang diangkat oleh dewan komisaris untuk melaksanakan operasional sehari-hari perusahaan. Dengan kata lain fungsi manajemen perusahaan dikendalikan langsung oleh seorang direktur yang pada suatu saat harus bertanggung jawab kepada dewan komisari.

3. Manejer

Manejer bertanggung jawab dalam pengurusan dan penyediaan kebutuhan bagi perusahaan, pengawasan keuangan dan bertanggung jawab dalam melakukan perluasan dan pengembangan pasar.

4. Operasional Mesin

- a. Menyediakan standart mesin untuk setiap pesanan produk
- b. Menyediakan proses pendukung untuk produksi dan kalibrasi peralatan.

5. Bagian Keuangan

- a. Bersama-sama dengan bagian lain melaksanakan rencana kerja dana anggaran divisi tiap tahunnya
- b. Membuat dan melaksanakan program kerja dibidang keuangan
- c. Menyelenggarakan investasi, inventarisasi pemeliharaan dan pengawasan terhadap seluruh aktiva tetap divisi
- d. Melaksanakan pembukuan dan laporan keuangan divisi.

6. Bagian Personalia

- a. Membuat dan melaksanakan program kerja dibidang kepegawaian
- b. Meyelenggarakan tata usaha surat dan tata usaha pimpinan
- c. Menyelenggarakan pembinaan dan tata usaha kepegawaian yang meliputi seleksi penerimaan, pengangkatan, penggajian, pendidikan, penugasan, dan pemberhentian pegawai.
- d. Menyelenggarakan tugas-tugas termasuk tata usaha perjalanan dinas dan pengaturan pemakaian kendaraan
- e. Membantu perusahaan untuk mendata karyawan

7. Bagian Pemasaran

Adapun tugas dan wewenangnya adalah:

- a. Melakukan perluasan dan pengembangan jumlah konsumen atau relasi bisnis

- b. Menumbuhkan kepercayaan konsumen dengan cara mengurangi tingkat kesalahan dan memberikan jaminan kualitas.
- c. Menjalin dan *menfollow-up* setiap kontrak atau kerja sama.

8. Bagian Desainer

Adapun tugas dan wewenangnya antara lain:

- a. Merancang pola, bentuk keserasian warna dari setiap order produksi
- b. Membuat pola, bentuk dan model produk.

9. Bagian Workshop

Adapun tugas dan wewenangnya adalah:

- a. Bertanggung jawab dalam membuat atau mencetak order produksi sampai jadi.
- b. Merupakan tim tenaga teknis dan setiap pekerjaan di perusahaan.

D. Aktivitas Perusahaan

Aktivitas perusahaan adalah segala kegiatan yang terjadi baik di dalam maupun diluar perusahaan, dimana baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kelancaran jalannya kegiatan perusahaan. Sebagaimana yang telah dinyatakan terlebih dahulu bahwa PT. Jassa Riau Advertesing adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang advertesing.

PT. Jassa Riau Advertesing menerima pesanan pembuatan sejumlah produk seperti:

1. Spanduk
2. Banner
3. Billboard
4. Backdrop
5. Neon Box
6. Poster
7. Moving sign
8. Baliho
9. Atribut Pilkada
10. Dan lain-lain.

Pesanan produk-produk ini akan di desain terlebih dahulu untuk kemudian diprint dan dicetak sesuai dengan pesanan konsumen. Setelah selesai, barang ini nantinya akan langsung diantar kealamat pesanan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini :

1. Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat di lihat pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	20 – 30	21	24,71
2	31 – 40	53	62,35
3	41 – 50	11	12,94
Jumlah		85	100 %

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia antara 20 – 30 tahun berjumlah 21 orang atau sebesar 24,71 %, sedangkan yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 53

orang atau sebesar 62,35 % dan responden yang berusia antara 41 – 50 tahun berjumlah 11 orang atau sebesar 12,94 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden berkisar antara 31 – 40 tahun.

2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SLTP	19	22,35
2	SLTA	53	62,35
3	D3	11	12,94
4	S1	2	02,36
Jumlah		85	100 %

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SLTP sebanyak 19 orang atau sebesar 22,35 %, sedangkan untuk pendidikan SLTA sebanyak 53 orang atau sebesar 62.35 %, kemudian untuk pendidikan D3 sebanyak 11 orang atau sebesar 12,94 % dan pendidikan S1 sebanyak 2 orang atau sebesar 02,36 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah SLTA yaitu sebanyak 53 orang atau sebesar 62,35 %.

3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari Jenis Kelamin, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Pria	54	63,53
2	Wanita	31	36,47
Jumlah		85	100 %

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel 5.3 di atas, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 54 orang atau sebesar 63,53 %, sedangkan yang berjenis kelamin wanita adalah sebanyak 31 orang atau sebesar 36,47 %. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 63,53 %.

B. Deskripsi Variabel

Adapun deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja, pengawasan, kompensasi dan sanksi sebagai variabel bebas dan disiplin kerja sebagai variabel terikat. Untuk lebih jelasnya, dapat di lihat pada penjelasan berikut ini:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya, kebersihan, penerangan, suara dan lain-lain. Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang lingkungan kerja tersebut, dapat di lihat pada tabel 5.4 berikut ini :

Tabel 5.4 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X₁).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Lingkungan kerja perusahaan sangat kondusif	24	31	20	9	1	85
		28,23%	36,47%	23,53%	10,59%	01,17%	100 %
2	Karyawan sangat merasa nyaman dalam bekerja	14	43	19	9	0	85
		16,47%	50,59%	22,35%	10,59%	00,00%	100 %
3	Tingkat kecelakaan yang terjadi sangat kecil	20	36	21	8	0	85
		23,53%	42,35%	24,70%	09,41%	00,00%	100 %
4	Perusahaan sangat memperhatikan kondisi lingkungan kerja	18	31	29	7	0	85
		21,17%	36,47%	34,11%	08,23%	00,00%	100 %
5	Perbaikan segera dilakukan jika tempat bekerja mengalami kerusakan	21	33	20	10	1	85
		24,70%	38,82%	23,53%	11,77%	01,17%	100 %
	Jumlah	97	174	109	43	2	425
	Rata-rata	19	35	22	9	0	85
	Persentase	22,35%	41,18%	25,88%	10,59%	00,00	100 %

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang lingkungan kerja di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang atau sebesar 22,35 % menyatakan sangat setuju jika lingkungan kerja perusahaan sangat kondusif, selanjutnya sebanyak 35 orang atau sebesar 41,18 % menyatakan setuju jika Karyawan sangat merasa nyaman dalam bekerja, kemudian sebanyak 22 orang atau sebesar 25,88 % menyatakan kurang setuju jika perusahaan sangat memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan sebanyak 9 orang atau sebesar 10,59 % menyatakan tidak setuju jika perbaikan segera dilakukan jika tempat bekerja mengalami kerusakan.

2. Variabel Pengawasan (X₂)

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan/organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Pengawasan adalah proses mendeterminir apa yang akan dilaksanakan, mengevaluasi pelaksanaan dan bilamana perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sedemikian rupa sehingga pelaksanaan sesuai rencana.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang pengawasan tersebut dapat di lihat pada tabel 5.5 berikut ini:

Tabel 5.5 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Pengawasan (X₂).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan sudah maksimal	6	43	34	2	0	85
		07,06%	50,59%	40,00%	02,35%	00,00%	100 %
2	Setiap pekerja memeriksa pekerjaannya sendiri untuk mengetahui apakah sudah melakukan pekerjaan dengan benar	5	36	35	9	0	85
		05,88%	42,36%	41,18%	10,59%	00,00%	100 %
3	Apabila terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan, supervisor atau atasan akan mencoba untuk membetulkan situasi	10	33	37	2	3	85
		11,76%	38,82%	43,53%	02,35%	03,53%	100 %
4	Sistem pengawasan yang diberlakukan pada PT. Jasa Riau Advertising sudah sangat baik	12	44	22	7	0	85
		14,11%	51,76%	25,88%	08,23%	00,00%	100 %
5	Pengawasan yang dilakukan dapat mengurangi terjadinya kesalahan - kesalahan dalam penyelesaian pengerjaan	11	52	16	6	0	85
		12,94%	61,18%	18,82%	07,06%	00,00%	100 %
	Jumlah	39	213	141	29	3	425
	Rata-rata	8	43	28	6	0	85
	Persentase	09,41%	50,59%	32,94%	07,06%	00,00%	100 %

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang pengawasan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 8 orang atau sebesar 09,41 % menyatakan sangat setuju jika Sistem pengawasan yang diberlakukan pada PT. Jasa Riau Advertising sudah sangat baik, selanjutnya sebanyak 43 orang atau sebesar 50,59 % menyatakan setuju jika pengawasan yang dilakukan dapat mengurangi terjadinya kesalahan - kesalahan dalam penyelesaian pengerjaan, kemudian

sebanyak 28 orang atau sebesar 32,94 % menyatakan kurang setuju jika apabila terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan, supervisor atau atasan akan mencoba untuk membetulkan situasi dan sebanyak 6 orang atau sebesar 07,06 % menyatakan tidak setuju jika Setiap pekerja memeriksa pekerjaannya sendiri untuk mengetahui apakah sudah melakukan pekerjaan dengan benar.

3. Variabel Kompensasi (X_3)

Kompensasi adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Kompensasi secara umum selalu dikaitkan dengan istilah upah atau gaji serta pendapat lain. Upah merupakan elemen penting bagi pekerja dan perusahaan yang dapat menimbulkan atau memberikan kepuasan bagi para pekerja.

Kompensasi merupakan pengganti imbalan dalam bentuk uang atau jasa yang di berikan kepada pekerja atau pihak lain oleh perusahaan. Kompensasi juga diartikan sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan jasa dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan di lakukan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang kompensasi tersebut dapat di lihat pada tabel 5.6 berikut ini:

Tabel 5.6 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kompensasi (X₃).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Tingkat kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan kinerja pegawai	15	35	21	13	1	85
		17,65%	41,18%	24,70%	15,29%	01,17%	100 %
2	Pemberian kompensasi selalu tepat pada waktu	10	38	21	13	3	85
		11,76%	44,70%	24,71%	15,29%	03,53%	100 %
3	Pemberian kompensasi akan berdampak pada kinerja pegawai	17	29	24	15	0	85
		20,00%	34,11%	28,24%	17,65%	00,00%	100 %
4	Karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan	16	30	29	10	0	85
		18,82%	35,29%	34,11%	11,77%	00,00%	100 %
5	Pemberian tunjangan, insentif, upah selalu diberikan tepat pada waktunya	16	28	20	17	4	85
		18,82%	32,94%	23,53%	20,00%	04,70%	100 %
	Jumlah	74	160	115	68	8	425
	Rata-rata	15	32	23	14	1	85
	Persentase	17,65%	37,65%	27,06%	16,47%	01,17%	100 %

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kompensasi di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang atau sebesar 17,65 % menyatakan sangat setuju jika pemberian kompensasi akan berdampak pada kinerja pegawai, selanjutnya sebanyak 32 orang atau sebesar 37,65 % menyatakan setuju jika Pemberian kompensasi selalu tepat pada waktu, kemudian sebanyak 23 orang atau sebesar 27,06 % menyatakan kurang setuju jika karyawan merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, sebanyak 14 orang atau sebesar 16,47 % menyatakan tidak setuju dan sebanyak 1 orang atau sebesar 01,17% menyatakan sangat tidak

setuju jika pemberian tunjangan, insentif, upah selalu diberikan tepat pada waktunya.

4. Variabel Sanksi (X₃)

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

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

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

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang sanksi tersebut dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut ini:

Tabel 5.7 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Sanksi (X₄).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Sanksi yang diberikan perusahaan sangat tegas	11	39	22	7	6	85
		12,94%	45,88%	25,88%	08,24%	07,06%	100 %
2	Perusahaan sangat peduli terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran	12	26	32	14	1	85
		14,18%	30,59%	37,65%	16,47%	01,18%	100 %
3	Sanksi yang diberikan mampu menciptakan kedisiplinan kerja	0	75	6	4	0	85
		00,00%	88,24%	07,06%	04,70%	00,00%	100 %
4	Pemberian sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat pelanggaran	5	26	37	17	0	85
		05,89%		43,53%	20,00%	00,00%	100 %
5	Sanksi segera diberikan oleh perusahaan jika karyawan melakukan pelanggaran kode etik kepegawaian	3	27	43	10	2	85
		03,53%	31,77%	50,59%	11,76%	02,35%	100 %
	Jumlah	31	193	140	53	8	425
	Rata-rata	6	39	28	11	1	85
	Persentase	07,06%	67,24%	32,94%	12,94%	01,18%	100 %

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang sanksi di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 6 orang atau sebesar 07,06 % menyatakan sangat setuju jika perusahaan sangat peduli terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran, selanjutnya sebanyak 39 orang atau sebesar 67,24 % menyatakan setuju jika sanksi yang diberikan mampu menciptakan kedisiplinan kerja, kemudian sebanyak 28 orang atau sebesar 32,94 % menyatakan kurang setuju jika sanksi segera diberikan oleh perusahaan jika karyawan melakukan pelanggaran kode etik kepegawaian, sebanyak 11 orang atau sebesar 12,94 % menyatakan tidak setuju jika pemberian sanksi yang diberikan sesuai dengan tingkat

pelanggaran dan sebanyak 1 orang atau sebesar 01,18% menyatakan sangat tidak setuju jika sanksi yang diberikan perusahaan sangat tegas.

5. Variabel Disiplin Kerja (Y)

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan dapat melaksanakan sikap disiplin dalam bekerja sehingga produktivitasnya pun meningkat.

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

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan merupakan unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi, tanpa suatu kedisiplinan sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal, maka untuk itu kepemimpinan organisasi harus selalu berusaha agar bawahannya memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik sangatlah sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang disiplin kerja tersebut dapat di lihat pada tabel 5.8 berikut ini:

Tabel 5.8 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Perusahaan sangat memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan	29	36	10	9	1	85
		34,18%	42,36%	11,76%	10,59%	01,18%	100 %
2	Perusahaan selalu menso-sialisasikan tentang arti pentingnya disiplin	26	36	13	10	0	85
		30,59%	42,36%	15,29%	10,59%	00,00%	100 %
3	Perusahaan selalu memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin	25	37	15	7	1	85
		29,41%	43,53%	17,65%	08,23%	01,18%	100 %
4	Sikap dan etika karyawan pada PT. Jasa Advertising sangat baik	21	39	18	7	0	85
		24,70%	45,89%	21,18%	08,23%	00,00%	100 %
5	Penetapan standart kerja pada PT. Jasa Advertising sudah sangat baik	28	29	19	8	1	85
		32,94%	34,14%	22,35%	09,41%	01,18%	100 %
	Jumlah	129	184	68	41	3	425
	Rata-rata	26	37	14	8	0	85
	Persentase	30,59%	43,52%	16,47%	09,41	00,00%	100 %

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kinerja di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 26 orang atau sebesar 30,59 % menyatakan sangat setuju jika perusahaan sangat memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan, selanjutnya sebanyak 37 orang atau sebesar 43,52 % menyatakan setuju jika sikap dan etika karyawan pada PT. Jasa Advertising sangat baik, kemudian sebanyak 14 orang atau sebesar 16,47 % menyatakan kurang setuju jika penetapan standart kerja pada PT. Jasa Advertising sudah sangat baik dan sebanyak 8 orang atau

sebesar 09,41 % menyatakan tidak setuju jika perusahaan selalu mensosialisasikan tentang arti pentingnya disiplin.

C. Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan Uji Normalitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrument valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrumen dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3.

Adapun rekapitulasi hasil uji validitas untuk setiap item pernyataan pada masing-masing variabel di atas, dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut ini :

Tabel 5.9 Rekapitulasi hasil Uji Validitas untuk setiap pernyataan Lingkungan Kerja (X_{11} - X_{15}), Pengawasan (X_{21} - X_{25}), Kompensasi (X_{31} - X_{35}), Sanksi (X_{41} - X_{45}) dan Disiplin Kerja (Y_{51} - Y_{55}).

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Lingkungan (X_1)				
X_{11}	0.764	>	0.3	Valid
X_{12}	0.706	>	0.3	Valid
X_{13}	0.559	>	0.3	Valid
X_{14}	0.635	>	0.3	Valid
X_{15}	0.668	>	0.3	Valid
Pengawasan (X_2)				
X_{21}	0.392	>	0.3	Valid
X_{22}	0.410	>	0.3	Valid
X_{23}	0.340	>	0.3	Valid
X_{24}	0.423	>	0.3	Valid
X_{25}	0.459	>	0.3	Valid
Kompensasi (X_3)				
X_{31}	0.659	>	0.3	Valid
X_{32}	0.601	>	0.3	Valid
X_{33}	0.469	>	0.3	Valid
X_{34}	0.585	>	0.3	Valid
X_{35}	0.631	>	0.3	Valid
Sanksi (X_4)				
X_{41}	0.448	>	0.3	Valid
X_{42}	0.528	>	0.3	Valid
X_{43}	0.471	>	0.3	Valid
X_{44}	0.509	>	0.3	Valid
X_{45}	0.371	>	0.3	Valid
Disiplin Kerja (Y)				
Y_{51}	0.674	>	0.3	Valid
Y_{52}	0.636	>	0.3	Valid
Y_{53}	0.486	>	0.3	Valid
Y_{54}	0.695	>	0.3	Valid
Y_{55}	0.654	>	0.3	Valid

Sumber: Data olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.9 tentang rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan di atas dapat dilihat bahwa r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada di atas 0.3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel > 0.6 .

Untuk melihat hasil uji reliabilitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.853	>	0.6	Reliabel
Pengawasan	0.648	>	0.6	Reliabel
Kompensasi	0.803	>	0.6	Reliabel
Sanksi	0.668	>	0.6	Reliabel
Disiplin Kerja	0.830	>	0.6	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2012

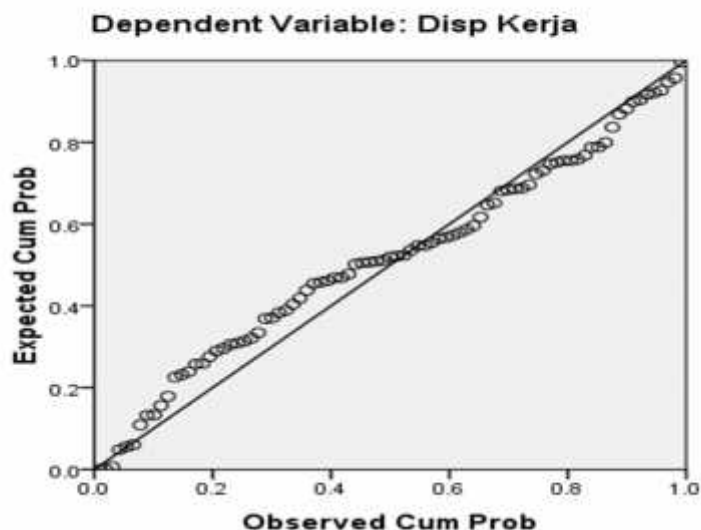
Berdasarkan tabel 5.10 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel > 0.6 . ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

3. Uji Normalitas

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *scatterplot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan gambar V.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

D. Uji Asumsi Klasik

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

1. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Variance Inflation factor (VIF)*. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada *multikolonieritas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonearitas*.

Tabel 5.11 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tanda	Nilai Tolerance	Keterangan
Lingkungan (X_1)	1.062	<	10	Tidak terdapat <i>multikolinearitas</i>
Pengawasan (X_2)	1.325	<	10	Tidak terdapat <i>multikolinearitas</i>
Kompensasi (X_3)	1.375	<	10	Tidak terdapat <i>multikolinearitas</i>
Sanksi (X_4)	1.417	<	10	Tidak terdapat <i>multikolinearitas</i>

Sumber: Data Olahan 2012

Dari tabel 5.11 tentang rekapitulasi hasil Uji *Multikolinearitas* di atas, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, pengawasan, kompensasi dan sanksi tidak terdapat *multikolinearitas*. Hal ini dikarenakan hasil uji *Multikolinearitas* telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai VIF < nilai *tolerance*.

2. Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelum data diurutkan berdasarkan urutan waktu). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Watson Test* (*Tabel D-W*) dalam pengambilan keputusannya adalah:

- Angka $D - W$ di bawah $- 2$ berarti terdapat autokorelasi positif
- Angka $D - W$ di antara $- 2$ sampai $+ 2$ berarti tidak terdapat autokorelasi
- Angka $D - W$ di atas $+ 2$ berarti terdapat autokorelasi negative.

Tabel 5.12. Rekapitulasi Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin Watson	Kriteria Keputusan	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1), Pengawasan (X_2), Kompensasi (X_3) dan Sanksi (X_4)	1.587	Di antara -2 sampai +2	Tidak terdapat autokorelasi

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.12 tentang rekapitulasi hasil uji autokorelasi di atas, diketahui nilai D-W untuk keempat variabel independen sebesar 1.587. Ini menunjukkan bahwa nilai D-W berada di antara -2 sampai +2 yang artinya tidak terdapat autokorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model penelitian ini.

E. Regresi Linear Berganda

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.13 Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	11.530
Lingkungan Kerja (X_1)	0.473
Pengawasan (X_2)	0.076
Kompensasi (X_3)	0.045
Sanksi (X_4)	- 0.165

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.13 tentang rekapitulasi hasil uji regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 11.530 + 0.473X_1 + 0.076X_2 + 0.045X_3 - 0.165 X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan:

1. Konstanta sebesar 11.530 menyatakan bahwa jika tidak ada lingkungan kerja, pengawasan, kompensasi dan sanksi, maka nilai disiplin kerja karyawan pada PT. Jassa Riau Advertising akan tetap sebesar 11.530.
2. Koefisien regresi sebesar 0.473 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai lingkungan kerja, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Jassa Riau Advertising sebesar 0.473 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap. **(Santoso, 2007:86)**
3. Koefisien regresi sebesar 0.076 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pengawasan, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Jassa Riau Advertising sebesar 0.076 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap. **(Santoso, 2006:87)**
4. Koefisien regresi sebesar 0.045 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kompensasi, maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Jassa Riau Advertising sebesar 0.045 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap. **(Santoso, 2006:87)**
5. Koefisien regresi sebesar -0.165 menyatakan bahwa setiap pengurangan 1 nilai sanksi, maka akan berkurang disiplin kerja karyawan PT. Jassa Riau Advertising sebesar 0.165 dengan asumsi besarnya variabel dependen lainnya adalah tetap. **(Santoso, 2006 : 87)**

F. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji secara simultan (Uji F), uji secara parsial (Uji t) dan koefisien determinasi (R^2),

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0.05. Adapun hasil uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F_{hitung}	F_{tabel}	P value	Tanda	Alpha ()	Ket	Hipotesis
6.874	2.483	0.000	<	0.05	Sig	H_a diterima H_0 ditolak

Sumber: Data Olahan 2012

Dari tabel 5.14 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} $6.874 > F_{tabel}$ 2.483 atau P value sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, pengawasan, kompensasi dan sanksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Jassa Riau Advertising.

2. Uji Parsial (Uji t)

Setelah diketahui adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama, selanjutnya adalah dilakukan uji t statistic untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - k$.

Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 5.15 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	P value	Tanda	Alpha ()	Ket	Hipotesis
Lingkungan Kerja (X_1)	4.863	1.989	0.000	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_1 diterima
Pengawasan (X_2)	3.460	1.989	0.007	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_2 diterima
Kompensasi (X_3)	3.312	1.989	0.016	<	0.05	Sig	H_0 ditolak H_3 diterima
Sanski (X_4)	1.068	1.989	0.289	>	0.05	Tidak sig	H_0 diterima H_4 ditolak

Sumber: Data Olahan 2011

Berdasarkan tabel V.15 di atas, menunjukkan bahwa:

- (1) Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Jassa Riau Advertising.
- (2) Variabel pengawasan secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Jassa Riau Advertising.
- (3) Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh secara signifikan

terhadap disiplin kerja pada PT. Jassa Riau Advertising.

- (4) Variabel sanksi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Jassa Riau Advertising.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (lingkungan kerja, pengawasan, kompensasi dan sanksi) dapat menjelaskan variabel dependennya (kinerja karyawan).

Tabel 5.16 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.756	.719	3.28982

a. Predictors: (Constant), Sanksi, Lingk Kerja, Peng, Kompens

b. Dependent Variable: Disp Kerja

Sumber: Data Olahan 2012

Berdasarkan tabel 5.16 di atas, diketahui nilai R sebesar 0.706. Artinya korelasi antara variabel X (lingkungan kerja, pengawasan, kompensasi dan sanksi) terhadap variabel Y (disiplin kerja) sebesar 0.706. Ini berarti terjadi hubungan yang sangat erat karena nilai R mendekati angka 1.

Sedangkan nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.719. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, pengawasan, kompensasi dan sanksi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin

kerja sebesar 71,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 28,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

G. Pembahasan

1. Hubungan variabel Lingkungan Kerja (X_1) berdasarkan hasil Uji t, Uji F dan berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi ternyata berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PT. Jassa Riau Advertising. Hal ini dikarenakan oleh lingkungan kerja yang kondusif
2. Sedangkan variabel Pengawasan (X_2) berdasarkan hasil Uji t, Uji F dan berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi ternyata berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Jassa Riau Advertising. Hal ini dikarenakan Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan sudah maksimal serta dapat mengurangi terjadinya kesalahan - kesalahan dalam penyelesaian pengerjaan
3. Kemudian variabel Kompensasi (X_3) berdasarkan hasil Uji t, Uji F dan berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi ternyata berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Jassa Riau Advertising. Hal ini dikarenakan pemberian kompensasi selalu tepat pada waktu serta berdampak pada kinerja pegawai.
4. Kemudian variabel Sanksi (X_4) berdasarkan hasil Uji F dan berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi ternyata berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Jassa Riau Advertising, sedangkan berdasarkan Uji t tidak signifikan. Hal ini sesuai dengan data sanksi yang ada pada perusahaan yang menyatakan bahwa sanksi yang diberikan tidak

sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Jassa Riau Advertising Pekanbaru adalah dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Pengawasan, Kompensasi dan Pemberian Sanksi.
2. Adapun variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Jassa Riau Advertising Pekanbaru adalah dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji regresi linear berganda dimana diperoleh nilai B sebesar 0.473 dan jauh lebih besar dibandingkan dengan variabel lain.
3. Berdasarkan hasil perhitungan Uji F, diketahui nilai $F_{hitung} 6.874 > F_{tabel} 1.989$ atau P value sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, pengawasan, kompensasi dan sanksi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Jassa Riau Advertising
4. Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan Uji Koefisien Determinasi (R^2) diketahui nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.719. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, pengawasan,

kompensasi dan sanksi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 71,9 %. Sedangkan sisanya sebesar 28,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan di masa yang akan datang, pihak perusahaan lebih bisa memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan segera melakukan perbaikan jika tempat bekerja mengalami kerusakan.
2. Diharapkan di masa yang akan datang, pihak supervisor atau atasan dapat membetulkan situasi jika terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan diharapkan kepada para karyawan agar dapat pekerjaannya sendiri untuk mengetahui apakah sudah melakukan pekerjaan dengan benar.
3. Diharapkan di masa yang akan datang, pemberian tunjangan, insentif dan upah selalu diberikan tepat pada waktunya, sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
4. Diharapkan di masa yang akan datang, pemberian sanksi sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.
5. Diharapkan di masa yang akan datang, pihak perusahaan selalu mensosialisasikan tentang arti pentingnya disiplin, sehingga karyawan menyadari bahwa kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an dan Terjamahan. 2006, surah A-Israa' Ayat: 15. Penetbit CV. Pustaka Agung Harapan : Jakarta.
- Al-Qur'an dan Terjamahan. 2006, surah An-Nisaa Ayat: 59 dan 61. Penerbit CV. Pustaka Agung Harapan: Jakarta.
- Anthony, Robert N. 2003. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Terjemahan Drs. F. X.Kurniawan Tjakrawala. M.Si,Ak, Salemba Empat : Jakarta.
- Amiruddin,2004. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*.PT Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Gondokusumo, 2001, *Komunikasi Penugasan*. PT Gunung Agung:Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPEF.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iskandar. Muda, 2010, *Aplikasi Analisis Data Dengan Program SPSS*, Universitas Sumatera Utara ; Medan
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot, Tua. Efendi. Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Martoyo Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Nato Admodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Nitesemito, Alex. S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Gahlia Indonesia.

- Panggabean, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Santoso, 2006, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Yogyakarta : Andi Offset.
- Sarwoto, 2001. *Dasar – dasar Organisasi Manajemen*. Cetakan kedelapan. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara, Jakarta.
- Saydam, Gaujali Drs. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Simamora Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit SMMAS.
- Tohardi, Ahmadi. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Veithzal, Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rineka Cipta.