

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PTPN V  
KEBUN LUBUK DALAM KABUPATEN SIAK**

**S K R I P S I**

**Oleh**

**MHD. HANAFI LUBIS**

**NPM : 1704300099**

**Program Studi : AGRIBISNIS**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS PERTANIAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PTPN V  
KEBUN LUBUK DALAM KABUPATEN SIAK**

**S K R I P S I**

**Oleh**

**MHD. HANAFI LUBIS  
1704300099  
AGRIBISNIS**

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Strata 1 (S1) pada  
Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Komisi Pembimbing



Khairunnisa Rangkuti, S.P., M.Si.  
Ketua



Ir. Dewa Putu Siantara, M.MA.  
Anggota

**Disahkan Oleh  
Dekan**



**Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si.**

Tanggal Lulus : 8-4-2022

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mhd. Hanafi Lubis

Npm : 1704300099

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak adalah berdasarkan hasil dari penelitian, pemikiran dan pemaparan saya sendiri. Jika terdapat karya orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiarisme), maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh. Dengan pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Medan, April 2022



Mhd. Hanafi Lubis

## RINGKASAN

Mhd Hanafi Lubis, penelitian ini berjudul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak”. Dibimbing oleh Khairunnisa Rangkuti, S.P., M.Si., selaku ketua komisi pembimbing dan Ir. Dewa Putu Siantara, M.MA., selaku anggota pembimbing. Penelitian ini dimulai pada bulan September 2021 sampai November 2021 di Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian di Kebun Lubuk Dalam Kecamatan Lubuk Dalam Kabupaten Siak. Metode pengambilan sampel yaitu metode *random sampling* yaitu berjumlah 82 karyawan PTPN V Kebun Lubuk Dalam. Informasi yang dikumpulkan berupa primer dan sekunder. Metode analisis data yang digunakan yaitu Kualitatif Deskriptif dan menggunakan aplikasi *SPSS 21* untuk uji data yaitu uji validitas, uji realibilitas dan uji regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, kepemimpinan, dan sanksi berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan PTPN V Kebun Lubuk Dalam. Variabel-variabel ini juga secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Pada hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,764 berarti 76,4% variabel kedisiplinan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, kepemimpinan, dan sanksi. Sedangkan sisanya 23,6% dapat dijelaskan dalam variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Kedisiplinan Kerja, Kompensasi, Kepemimpinan, Sanksi

## **SUMMARY**

*Mhd Hanafi Lubis, this research is entitled "Factors Affecting Employee Work Discipline at PTPN V Kebun Lubuk Dalam Siak Regency". Supervised by Khairunnisa Rangkuti, S.P., M.Si., as the head of the supervisory commission and Ir. Dewa Putu Siantara, M.MA., as a member of the supervisory commission. This research started from September 2021 to November 2021 at Kebun Lubuk Dalam, Siak Regency.*

*This study aims to determine the factors that influence the work discipline of employees at PTPN V Kebun Lubuk Dalam, Siak Regency. This research used a descriptive qualitative method. The research location is in Kebun Lubuk Dalam, Lubuk Dalam District, Siak Regency. The sampling method used in this research is the random sampling method, which consists of 82 employees of PTPN V Kebun Lubuk Dalam. The information gathered is both primary and secondary. The data analysis method used is descriptive-qualitative, and the SPSS 21 application used for data testing includes validation tests, reliability tests, and multiple linear regression tests.*

*The results of this study indicate that there are simultaneous effects of compensation, leadership, and sanctions on the work discipline of PTPN V Kebun Lubuk Dalam. This variable also has partially positive effects and is significant for compensation, leadership, and sanctions on employee work discipline. In the results of the coefficient of determination, the Adjusted R Square value of 0.764 means 76.4% of work discipline variables can be explained by compensation, leadership, and sanctions variables. While the remaining 23.6% can be explained by other variables not examined in this study.*

*Keywords : Work Discipline, Compensation, Leadership, Sanctions*

## **RIWAYAT HIDUP**

**Mhd Hanafi Lubis**, lahir di Medan 4 Agustus 1999 anak dari pasangan Rozali Lubis dan Siti Hamidah, anak pertama dari lima bersaudara.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh antara lain:

1. Tahun 2011, menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 060898 Medan Kecamatan Medan Maimun Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.
2. Tahun 2014, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP SWASTA ERIA Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.
3. Tahun 2017, menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA SWASTA ERIA Kota Medan Provinsi Sumatera Utara.
4. Tahun 2017, diterima di Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Jurusan Agribisnis.

Kegiatan akademik yang pernah diikuti selama menjadi mahasiswa antara lain :

1. Mengikuti Perkenalan Kehidupan Kampus Mahasiswa/i Baru (PKKMB) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Mengikuti Masa Ta'aruf (MASTA) Pimpinan Komisariat Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) Sumatera Utara pada tahun 2017.
3. Tahun 2019 mengikuti Program Kreativitas Mahasiswa (PKM) bidang Kewirausahaan didanai KEMRISTEKDIKTI.
4. Tahun 2020 mengikuti Kompetisi Bisnis Mahasiswa Indonesia (KBMI) didanai KEMRISTEKDIKTI.
5. Tahun 2020 melaksanakan Praktik Kerja Lapangan di PT. Bakrie Plantations Asahan.

6. Melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) UMSU di Desa Sidomulyo Kecamatan Pulo Bandring Kabupaten Asahan Sumatera Utara tahun 2020.
7. Tahun 2021 melaksanakan Program Magang Bersertifikat dan melakukan penelitian skripsi di PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran ALLAH SWT dengan rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan segala kemudahan, kelancaran serta seluruh nikmat yang sangat besar kepada penulis, sehingga penulis dapat menyusun skripsi ini dengan judul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

Penyusunan skripsi ini banyak mendapatkan saran, bantuan serta petunjuk-petunjuk dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Teristimewa untuk kedua orang tua penulis Ayahanda tercinta Rozali Lubis dan Ibunda Siti Hamidah yang telah memberikan banyak memberikan motivasi, perhatian, doa dan kasih sayangnya kepada penulis, serta dukungan dan semangat tiada henti yang sangat luar biasa baik secara moral maupun materil kepada penulis dalam menyusun skripsi ini dengan baik.
2. Ibu Dr. Dafni Mawar Tarigan, S.P., M.Si. selaku Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Ibu Khairunnisa Rangkuti, S.P., M.Si. selaku Ketua Komisi Pembimbing.
4. Bapak Ir. Dewa Putu Siantara, M.MA. selaku Anggota Komisi Pembimbing.
5. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis.

6. Seluruh Staf Biro Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Pimpinan dan seluruh Staf Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk sahabat-sahabat seperjuangan Agribisnis 2 2017 yang telah banyak membantu dan telah banyak berbagi dalam proses perkuliahan, maupun dalam semua hal dan membantu penulis menyelesaikan Skripsi ini.
9. Orang-orang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas semua dukungan dan motivasi yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis tidak dapat membalasnya kecuali doa. Semoga Allah SWT memberikan imbalan dan pahala-Nya atas kemurahan hati dan bantuan jasa dari pihak-pihak yang terkait tersebut. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melindungi kita semua. Amin ya robbal' alamin. Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Medan, Januari 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN.....	i
RINGKASAN .....	ii
SUMMARY .....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
PENDAHULUAN .....	1
Latar Belakang .....	1
Rumusan Masalah .....	3
Tujuan Penelitian.....	4
Manfaat Penelitian.....	4
TINJAUAN PUSTAKA.....	5
Sumber Daya Manusia .....	5
Kedisiplinan .....	6
Macam-macam Kedisiplinan.....	7
Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan.....	9
Kompensasi .....	11
Kepemimpinan .....	12
Sanksi .....	13

Penelitian Terdahulu .....	15
Kerangka Pemikiran .....	17
Hipotesis.....	17
<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>18</b>
Metode Penelitian.....	18
Metode Penentuan Lokasi .....	18
Metode Penarikan Sampel.....	18
Metode Pengumpulan Data .....	20
Metode Analisis Data .....	20
Uji Asumsi Klasik .....	21
Pengujian Hipotesis .....	22
Definisi dan Batasan Operasional .....	23
<b>DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
Sejarah Singkat Perusahaan.....	25
Lokasi dan Letak Geografis .....	28
Luas Area Kebun Lubuk Dalam.....	28
Visi dan Misi Perusahaan .....	29
Logo Perusahaan .....	31
Struktur Organisasi Perusahaan .....	31
Karakteristik Responden .....	36
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
Uji Validitas .....	39
Uji Reliabilitas.....	39
Uji Asumsi Klasik .....	41

Uji Hipotesis Penelitian.....	44
KESIMPULAN DAN SARAN.....	50
Kesimpulan.....	50
Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA .....	51
LAMPIRAN.....	54

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Presentase Absensi Karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam .	3
2.	Jumlah Karyawan Tetap PTPN V Kebun Lubuk Dalam Tahun 2021	19
3.	Luas Areal Kebun Lubuk Dalam .....	28
4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	36
6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	37
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	37
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan .....	38
9.	Uji Validitas.....	40
10.	Uji Reliabilitas .....	40
11.	Uji Kolmogrov-Smirnov .....	41
12.	Uji Multikolinearitas.....	42
13.	Uji t.....	45
14.	Uji F.....	48
15.	Koefisien Determinansi .....	49

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran.....	17
2.	Logo Perusahaan.....	31
3.	Struktur Organisasi PTPN V Kebun Lubuk Dalam.....	32
4.	Uji Normal P-P of Regression Standardized Residual.....	42
5.	Uji Heterokedastisitas.....	44

## LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian .....	54
2.	Data Variabel Kompensasi ( $X_1$ ).....	58
3.	Data Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ ).....	60
4.	Data Variabel Sanksi ( $X_3$ ).....	62
5.	Data Variabel Kedisiplinan Kerja (Y) .....	64
6.	Data Hasil Korelasi Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.....	66
7.	Data Hasil Uji Reabilitas.....	70
8.	Data Sebaran Uji Normalitas <i>P-Plot Regression Residual</i> .....	71
9.	Data hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	71
10.	Data Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
11.	Data Hasil Uji Heterokedastisitas .....	72
12.	Data Hasil Uji t .....	73
13.	Data Hasil Uji F .....	73
14.	Data Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	73
15.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
16.	Dokumentasi Penelitian .....	75

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting bagi perusahaan secara individu ataupun kelompok. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi perusahaan (Samsudin, 2005). Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang sangat penting di dalam perusahaan karena keberadaannya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain. Meskipun saat ini teknologi berkembang dengan pesat, tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkompeten serta profesional maka kegiatan perusahaan tidak akan bekerja secara maksimal.

Setiap perusahaan memerlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Hal ini sangat penting bagi perusahaan karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif sehingga pada akhirnya pencapaian tujuan organisasi tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Sutrisno, 2016). Selain itu produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja sebagaimana hasil penelitian (Remus, 2017) yang menyatakan bahwa kedisiplinan kerja memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sebaliknya karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan kerja akan membuat produktivitas kerja menurun.

Kedisiplinan merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena jika kedisiplinan karyawan baik maka dapat menghasilkan sebuah prestasi kerja atas hasil kerja karyawan yang telah dilakukan (Hamzah *et al*, 2021). Perusahaan harus memiliki peraturan disiplin yang tegas dan jelas yang dapat memberikan semangat kerja yang tinggi serta memiliki kesadaran yang tinggi dalam loyalitas kerja. Banyaknya perusahaan yang kurang memuaskan dalam tujuan yang dicapai, hal ini dikarenakan perusahaan tidak tegas dalam mengelola disiplin sumber daya manusianya. Menurut Abdurrahmat (2000) *dalam* (Sampeliling, 2016) kedisiplinan dalam suatu instansi harus ditegakkan, karena tanpa dukungan disiplin dari para pegawai yang baik, maka instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya.

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam merupakan salah satu perkebunan yang berada di Kabupaten Siak Provinsi Riau yang komoditasnya berupa kelapa sawit. Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatannya tidak terlepas dari adanya permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, terdapat beberapa masalah kedisiplinan di PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam, diantaranya terdapat karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan karyawan yang pulang kerja sebelum waktunya. Selain itu terdapat juga beberapa karyawan yang meninggalkan perusahaan disaat jam kerja untuk melakukan urusan pribadi. Hal ini ditunjukkan pada data absensi karyawan PTPN V Kebun Lubuk Dalam yang disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Persentase Absensi Karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam  
Absensi (%)

Tahun	Hadir	Sakit	Izin	Cuti	Tanpa keterangan
2018	75,37%	4,30%	3,10%	7,55%	9,68%
2019	64,30%	3,21%	2,33%	18,33%	11,83%
2020	74,37%	4,42%	3,53%	7,79%	9,89%

Sumber : PTPN V Lubuk Dalam, 2021 (data sekunder)

Pentingnya kedisiplinan kerja terhadap produktivitas kerja, membuat perlunya dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kedisiplinan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan diantaranya faktor tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kompensasi dan lainnya (Nasution, 2017). Oleh karena itu dilakukan penelitian ini dengan judul “Faktor-faktor yang mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.” Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh faktor kompensasi, kepemimpinan, sanksi terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yaitu :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak?
3. Apakah sanksi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak?

### **Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.
2. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.
3. Menganalisis pengaruh sanksi terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

### **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, manfaat yang akan di peroleh dalam melakukan penelitian adalah :

1. Dapat memberikan informasi kepada perusahaan untuk mengambil keputusan tentang tindakan dan kebijaksanaan apa yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan di masa yang akan datang.
2. Bagi penulis, berguna untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan sertadapat mengaplikasikan langsung ke perusahaan.
3. Bagi pembaca dan peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, memberikan informasi dan mempermudah pengembangan penelitian bagi pihak lain yang ingin meneliti dimasa yang akan datang.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Sumber Daya Manusia

Sumarsono (2003) menyatakan bahwa sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut Fathoni (2006), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan (Sunarsi, 2019). Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (Susan, 2019).

## **Kedisiplinan**

Menurut Hasibuan (2005) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obdience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila (Sinungan, 2008).

Menurut Syafrina (2017) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Chandra *et al*, 2019). Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2019) tujuan dari pembinaan disiplin kerja adalah agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan, dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, menggunakan dan memelihara prasarana dan sarana barang dan jasa perusahaan dengan baik, bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi. Berdasarkan

beberapa definisi kedisiplinan yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan merupakan syarat yang mutlak untuk membentuk karakter dan kebiasaan karyawan untuk dapat mengelola waktu dan mengendalikan pekerjaan dengan baik.

### **Macam-macam Kedisiplinan**

Chandra *et al*, (2019), mengemukakan bahwa disiplin ada 3 tipe, yaitu:

#### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Manajemen mempunyai tanggung-jawab untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana berbagai standar diketahui dan dipahami. Bila karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai, mereka cenderung menjadi salah arah. Disamping itu, manajemen hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif.

#### 2. Disiplin Korektif

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 bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan

tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Pendekatan negatif yang bersifat menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, kelesuan, dan ketakutan. Berbagai sasaran tindakan pendisiplinan antara lain (1) untuk memperbaiki pelanggar, (2) untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa, dan (3) untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif. Bentuk tindakan pendisiplinan yang terakhir adalah pemecatan. Tindakan ini sering dikatakan sebagai kegagalan manajemen dan departemen personalia, tetapi pandangan tersebut tidak realistis. Tidak ada manajer maupun karyawan yang sempurna, sehingga hampir pasti ada berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan.

### 3. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan, suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan. Sebuah contoh sistem disiplin progresif secara ringkas dapat ditunjukkan antara lain (1) teguran secara lisan oleh penyedia, (2) teguran tertulis, (3) diturunkan pangkatnya dan (4) dipecat.

## **Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Nengsih (2018), mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja yaitu :

- a. Tujuan pekerjaan dan kemampuan karyawan.

Tujuan pekerjaan dalam suatu organisasi harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan berdisiplin. Apabila pekerjaan itu diluar kemampuan pegawai, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai menjadi rendah.

- b. Daftar hadir

Sebagai konsekuensi ketentuan jam kantor, maka kehadiran pada pegawai dapat diketahui dari daftar hadir, yang harus diisi secara tertib, jujur dan terawasi serta terkelola dengan baik. Dengan demikian daftar hadir merupakan piranti pembuktian sebagai pemenuhan kewajiban dalam mentaati ketentuan jam kerja. Kemudian dari daftar hadir tersebut dapat diketahui kehadiran pegawai setiap harinya, kertelambatan datang atau pulang lebih awal, atau bahkan tidak termasuk kantor.

- c. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan berperan dalam menentukan disiplin pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur dan adil, serta sesuai antara kata dan perbuatan. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh bawahannya.

d. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan terhadap pekerjaan semakin baik, maka kedisiplinan pegawai juga akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai yang baik, maka balas jasa ini harus disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai, karena kedisiplinan pegawai tidak akan baik, apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan mereka dan kebutuhan keluarganya.

e. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan pimpinan dalam pemberian balas jasa atau hukuman, maka akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

f. Sanksi hukum

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Karena dengan sanksi hukuman, pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman itu jangan terlalu berat atau ringan supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya.

g. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan disiplin pegawai, karena dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

### **Kompensasi**

Menurut Dessler (2004), menyatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang berlaku bagi pekerjaan yang mempunyai dua komponen, yaitu: (1) pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, insentif, komisi, dan bonus dan (2) pembayaran yang tidak bersifat langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar. Menurut Hasibuan (2005), menyatakan bahwa Sistem pembayaran kompensasi yang umum diterapkan adalah: Sistem waktu dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Menurut Simamora (2006), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pemberian perusahaan sebagai imbalan atau balas jasa atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi di dalam perusahaan yang merupakan salah satu tugas dan tanggung jawab manajemen personalia, karena hal ini menyangkut kebutuhan pegawai. Kompensasi yang diterima pegawai merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas

kontribusi yang telah mereka berikan kepada lembaga dalam hal ini adalah sebuah organisasi atau instansi (Sudaryana *et al*, 2014).

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran, manajemen kepemimpinan, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lain seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan (Handoko, 2008). Adapun gaya-gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2005), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari 3 yaitu:

1. **Kepemimpinan otoriter**

Kepemimpinan otoriter merupakan jika kekuasaan (wewenang) sebagian besar mutlak tetap berada pada pimpinan atau pimpinan itu menganut sistem sentralisasi wewenang. Pengambilan keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pemimpin, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran-saran, ide-ide dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2. **Kepemimpinan partisipatif**

Kepemimpinan partisipatif ialah bila seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinannya dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas dan partisipasi para bawahannya. pemimpin memotivasi para bawahan, agar merasa ikut memiliki perusahaan.

3. **Kepemimpinan delegatif**

Kepemimpinan delegatif, bila seorang pemimpin mendelegasikan wewenang kepada bawahan dengan lengkap sehingga bawahan tersebut dapat

mengambil keputusan-keputusan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan dengan bebas atau leluasa dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemimpin tidak peduli cara bawahan mengambil keputusan, dan mengerjakan pekerjaannya sepenuhnya, diserahkan kepada bawahan itu.

Wahjosumidjo (2010), menyatakan bahwa kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan (*precede*). Pemimpin berlaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin tidak berdiri sendiri di samping, melainkan mereka memberikan dorongan dan memacu (*to proud*), berdiri di depan yang memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Arianty (2015), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar dan tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun organisasi dan perusahaan. Dengan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dapat mengakibatkan pencapaian tujuan perusahaan akan terabaikan dan pengarahan terhadap karyawan akan menjadi tidak jelas.

## **Sanksi**

Mangkunegara (2006) berpendapat bahwa sanksi itu suatu ancaman hukuman yang memiliki tujuan agar kinerja pegawai pelanggar lebih baik, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar. Menurut Purwanto & Ngalim (2006), menyatakan bahwa sanksi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Sanksi preventif

Sanksi yang dilakukan bertujuan agar jangan atau tidak terjadi kesalahan atau pelanggaran. Sanksi ini bermaksud untuk pencegahan jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum adanya pegawai yang melakukan pelanggaran.

2. Sanksi represif

Sanksi ini diberlakukan ketika pegawai sudah melakukan pelanggaran atau kesalahan, oleh perbuatan adanya yang salah. Jadi, sanksi ini diberlakukan setelah terjadi kesalahan atau pelanggaran.

Menurut Mangkunegara (2006), pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

- a. Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga yang bertujuan untuk menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

- b. Pemberian sanksi harus segera

Karyawan yang melanggar disiplin kerja harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku yang bertujuan agar karyawan yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

- c. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Jika tidak konsisten pemberian sanksi dapat mengakibatkan karyawan

merasakan adanya diskriminasi karyawan, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin tidak membedakan-bedakan karyawan yang tua-muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Sedangkan menurut Kusmayati (2018), menyatakan bahwa sanksi berperan penting dalam mendukung kedisiplinan karyawan, karena dengan sanksi yang tegas dan cenderung tanpa pilih kasih maka karyawan pada umumnya segan untuk berbuat kesalahan apalagi mengulang kesalahan. Jadi sanksi merupakan akibat dari perbuatan pekerja yang tidak disiplin atau melanggar tata tertib yang ada di dalam perusahaan.

### **Penelitian Terdahulu**

Putra (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna menyatakan bahwa faktor-faktor kedisiplinan karyawan yang meliputi teladan pimpinan, waskat dan sanksi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan pada kedisiplinan karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru.

Penelitian Nasution (2017) yang berjudul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara dengan hasil menunjukkan bahwa : (1) Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara; (2) Terdapat pengaruh Motivasi terhadap disiplin kerja pada BPJS

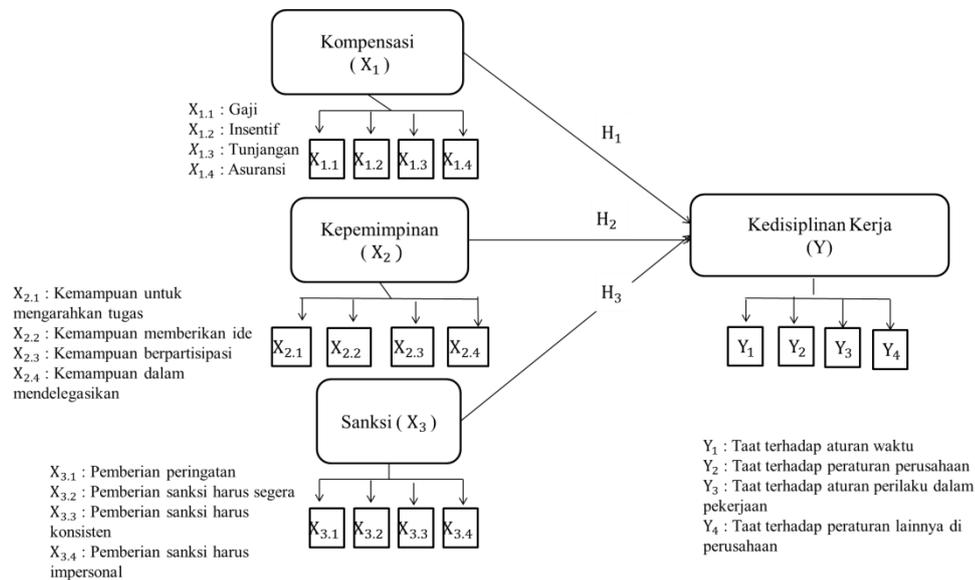
Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara; (3) Terdapat pengaruh Kepimimpinan dan Motivasi terhadap disiplin kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara.

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Medan Kota yang dilakukan oleh Febrianto pada tahun 2017 menunjukkan bahwa ada hubungan positif variabel  $X_1$  (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja) dan ada hubungan positif variabel  $X_2$  (disiplin) terhadap variabel Y (kinerja).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Febrianto (2017) dalam Analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) unit Terminal Petikemas Makassar yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Rahmi et al, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City*" menyimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari pemimpin sebuah organisasi. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan adanya inovasi organisasi untuk memberdayakan karyawan akan menimbulkan motivasi karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya akan membuat suasana yang nyaman dalam organisasi. Hal ini akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan dapat dilihat pada Gambar 1.

## Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam.

H<sub>2</sub>: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam.

H<sub>3</sub>: Sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam.

## METODE PENELITIAN

### Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis kejadian, fenomena, atau keadaan sosial. Penelitian yang dilakukan untuk melihat pengaruh dari tiga variabel bebas yaitu kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), dan sanksi ( $X_3$ ) terhadap kedisiplinan karyawan ( $Y$ ).

### Metode Penentuan Lokasi

Metode penentuan lokasi penelitian ditentukan secara *purposive* (sengaja), artinya daerah penelitian dipilih berdasarkan tujuan penelitian. Tempat yang menjadi daerah penelitian yaitu PTPN V Kebun Lubuk Dalam, Kec. Lubuk Dalam, Kabupaten Siak, Riau yang juga merupakan tempat peneliti melakukan magang kerja bersertifikat selama 6 bulan. Pertimbangan ini didasarkan pada fenomena dari kurangnya kedisiplinan karyawan PTPN V Kebun Lubuk Dalam. Hal ini terbukti dengan karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan karyawan yang pulang kerja sebelum waktunya. Selain itu terdapat juga beberapa karyawan yang meninggalkan perusahaan disaat jam kerja untuk melakukan urusan pribadi.

### Metode Penarikan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam yang berjumlah 456 orang yang terbagi dalam beberapa bagian (Tabel 2). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *proporsional random sampling*, yaitu cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan pemilihan sampel yang setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Untuk menentukan jumlah

sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = banyaknya sampel

N = banyaknya populasi

E = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir, yaitu 0,1 atau 10%.

Dengan populasi (N) sebanyak 456 dan tingkat kesalahan (e) sebesar 10% maka jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{456}{1 + 456 (0,1)^2}$$

$$n = 82 \text{ orang}$$

Berdasarkan rumus Slovin dapat ditentukan jumlah sampel sebanyak 82 orang responden dari 456 jumlah karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam. Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam mempunyai bagian ataupun divisi dalam perusahaan untuk mewakili masing-masing bagian.

Tabel 2. Jumlah Karyawan Tetap PTPN V Kebun Lubuk Dalam Tahun 2021

No.	Dinas	Populasi (Orang)	Sampel	Sampel yang mewakili (Orang)
1	Tata usaha	20	$20/456 \times 82 = 3,59$	4
2	Personalia	41	$41/456 \times 82 = 7,37$	7
3	Teknik	39	$39/456 \times 82 = 7,01$	7
4	Afdeling I	63	$63/456 \times 82 = 11,3$	11
5	Afdeling II	59	$59/456 \times 82 = 10,6$	11
6	Afdeling III	47	$47/456 \times 82 = 8,45$	8
7	Afdeling IV	42	$42/456 \times 82 = 7,55$	8
8	Afdeling V	33	$33/456 \times 82 = 5,93$	6
9	Afdeling VI	37	$37/456 \times 82 = 6,65$	7
10	Afdeling VII	47	$47/456 \times 82 = 8,45$	8
11	Pengamanan	28	$28/456 \times 82 = 5,03$	5
Total		456		82

Sumber : Data Personalia PTPN V Kebun Lubuk Dalam, 2021 (data sekunder).

### Metode Pengumpulan Data

Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Peneliti memperoleh data primer melalui angket (kuesioner) dan wawancara langsung dari lokasi penelitian. Dalam pengisian data kuesioner penelitian menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2012) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang digunakan adalah interval 1-5 dengan skor 1 menunjukkan sikap sangat tidak setuju, skor 2 menunjukkan sikap tidak setuju, skor 3 menunjukkan sikap kurang setuju, skor 4 menunjukkan sikap setuju, dan skor 5 menunjukkan sikap sangat setuju. Data penelitian yang di dapat merupakan pendapat responden mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti memperoleh data sekunder dari perusahaan yang merupakan data pendukung dalam melakukan penelitian.

### Metode Analisis Data

Data yang didapat dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda. Regresi linear berganda merupakan regresi yang didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat yang digunakan. Berikut rumus regresi linear berganda:

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

Keterangan:

Y	= Kedisiplinan Karyawan
a	= Konstanta
X <sub>1</sub>	= Kompensasi
X <sub>2</sub>	= Kepemimpinan
X <sub>3</sub>	= Sanksi
b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub>	= Koefisien Regresi
e	= Standart Error

## Uji Asumsi Klasik

Hipotesis yang telah dibuat memerlukan uji asumsi klasik dikarenakan model analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

### a. Uji Normalitas Data

Dalam pengujian normalitas data ini dilakukan untuk menganalisis apakah ketika dalam model regresi yang dilakukan, variabel dependent dan variabel independennya menunjukkan bahwa berdistribusi secara normal atau tidak untuk menghasilkan variabel yang mempengaruhi atau tidak mempengaruhi.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel bebas. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIP*) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Juliandi, 2013).

Apabila variabel bebas memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak lebih dari 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika variabel dari residual satu pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Model

regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi, 2013).

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang tidak jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

### **Pengujian Hipotesis**

#### a. Uji t

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas ( $X_i$ ) apakah kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), dan sanksi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen kedisiplinan karyawan ( $Y$ ).

Kriteria pengujian :

(a)  $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ ,  $ds = n-k$

(b)  $H_1$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < t_{tabel}$

b. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel ( $X_1$ ), ( $X_2$ ), dan ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

c. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas (kompensasi, kepemimpinan, dan sanksi) dalam menerangkan variabel terikat (kedisiplinan karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai  $R^2$  semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai  $R^2$  semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi terikat atau memiliki pengaruh yang besar.

Untuk mempermudah penelitian dalam mengolah penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS).

## **Definisi dan Batasan Operasional**

### **Definisi Operasional**

1. Sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja untuk menghasilkan suatu barang atau jasa.
2. Kedisiplinan merupakan sikap yang menilai untuk kepribadian seseorang.
3. Kompensasi merupakan upah yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan karyawan.

4. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.
5. Sanksi merupakan suatu ancaman hukuman yang memiliki tujuan agar kinerja pegawai pelanggar lebih baik.

### **Batasan Operasional**

1. Lokasi yang menjadi daerah penelitian yaitu PTPN V Kebun Lubuk Dalam, Kabupaten Siak, Provinsi Riau.
2. Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), dan sanksi ( $X_3$ ).
3. Jumlah sampel sebanyak 82 responden dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan teknik *Proporsional random sampling*.

## **DESKRIPSI UMUM DAERAH PENELITIAN**

### **Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Perkebunan Nusantara V merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) perkebunan yang berdiri pada tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan PTPN II, PTPN IV, dan PTPN V di Provinsi Riau. Secara efektif perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perusahaan di tetapkan berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 tahun 1996 tentang penyeteroran modal negara Republik Indonesia untuk pendirian perusahaan perseroan (Persero) PT. Perkebunan Nusantara V. Jarak antara titik 0 Kota Medan dengan Kota Pekanbaru 646,1 Km.

Anggaran Dasar Perseroan dibuat dihadapan Notaris Harun Kamil dengan Akta No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan dengan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C28333 H.T01. Diterbitkan pada tahun 1996, 4 Oktober 1996, Buletin Pemerintah Republik Indonesia Nomor 80, dan Buletin Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8565 Tahun 1996. Anggaran dasar perusahaan telah mengalami perubahan , terakhir dengan akta notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, SH No.01/2002 tanggal 1 Oktober 2002. Perubahan ini telah mendapatkan persetujuan Menteri Kehakiman dan HAM RI melalui surat keputusan No. C2-0923.H.T.01.04. Tahun 2002 tanggal 28 Oktober 2002, dan telah di umumkan dalam berita negara RI No.75 tanggal 19 september 2003 dan tambhanan berita negara RI No. 8785/2003. Saat ini, kantor pusat berada di Jl. Rambutan No.43 Pekanbaru, , memiliki unit usaha di berbagai kabupaten di Riau. Perusahaan 4.444 mengelola 51 unit kerja, yang terdiri dari satu unit administrasi

utama. 5 Unit Usaha Strategis (UBS), 25 Unit Perkebunan Nuklir/Plasma, 12 Pabrik Kelapa Sawit (PKS), 1 Unit Pabrik PKO, 4 Pabrik Pengolahan Karet. Dan 3 rumah sakit. Areal yang dikelola oleh perusahaan di bawah adalah 160.745 ha, yang terdiri dari milik / 86.212 ha di Heartland dan 74.256 ha di *Plasmaland*.

1. *Strategic business unit (SBU) Sei Galuh (SGH)*

- a. Kantor SBU SGH/SGH SBU *Office*.
- b. Kebun inti KKPA Sei pagar (SPA)/SPA *Estate*.
- c. Kebun inti/KKPA Sei Galuh (SGH)/SGH *Estate*.
- d. Kebun inti/KKPA Sei Garo (SGO)/SGO *Estate*.
- e. Kebun Tanjung Medan(TME)/TME *Estate*.
- f. Kebun inti tanah putih (TPU)/TPU *Estate*.
- g. Pabrik kelapa sawit (PKS)SPA/palm oil Mill (POM)SPA.
- h. PKS Sei garo/POM SGO.
- i. PKS TPU/POM TPU.
- j. PKS TME/POM TME.

2. SBU tandun (TAN)

- a. Kantor UBS TAN/SBU TAN *Office*.
- b. Kebun sei kencana I (SKE I)/SKE I *Estate*.
- c. Kebun sei kencana II (SKE II)/SKE I *Estate*
- d. Kebun sei berlian (SBE)/SBE *Estate*.
- e. Kebun TAN/TAN *Estate*.
- f. Kebun terantam (TER)/TER *Estate*.
- g. Pengembangan kebun inti sei tapung (STA)/STA *Nucleus Estate Development*.

- h. Kebun sei lindai (SLI)/SLI *Estate*.
- i. Kebun tamora (TAM)/TAM *Estate*.
- j. PKS TER/TER POM.
- k. PKS TAN/TAN POM.
- l. PKO TAN/TAN PKO.

### 3. SBU Sei Rokan (SRO)

- a. Kantor SBU SRO/SBU SRO *Office*.
- b. Kebun inti sei tapung (STA)/STA *Estate*.
- c. Kebun sei siasam (SSI)/SSI *Estate*.
- d. Kebun SRO/SRO *Estate*.
- e. Kebun sei intan (SIN)/SIN *Estate*.
- f. PKS SRO/SRO POM.
- g. PKS SIN/SIN POM.
- h. PKS STA/STA POM.

### 4. SBU Lubuk Dalam (LDA)

- a. Kantor SBU LDA/LDA *Office*.
- b. Kebun inti sei buatan (SBT)/SBT *Estate*.
- c. Kebun LDA/LDA *Estate*.
- d. Kebun air molek I (AMOI)/AMO I *Estate*.
- e. Kebun AMO II/AMO II *Estate*.
- f. Pengembangan AMO/AMO *Estate Development*.
- g. PKS SBT/SBT POM.
- h. PKS LDA/LDA POM.

## 5. SBU Plasma

- a. Kantor SBU Plasma /plasma SBU *Office*.
- b. Kebun plasma SBT.LDA/SBT.LDA Plasma *Estate*.
- c. Kebun plasma STA, Ssi, SIN/STA, SSI, SIN Plasma *Estate*.  
Kebun plasma SGO, SPA, TPU/SGO, SPA, TPU *Estate*.
- d. PKS SGH, Kebun plasma SGH/SGH POM, SGH Plasma *Estate*.

### Lokasi dan Letak Geografis

Kebun Lubuk Dalam merupakan salah satu unit kebun PT. Perkebunan Nusantara V di bawah Distrik Timur yang berlokasi di Kecamatan Lubuk Dalam, Kabupaten Siak, Provinsi Riau. Secara geografis, Kebun Lubuk Dalam berada ± 90 km arah timur kota Pekanbaru dan ± 40 km arah barat kota Siak Sri Indrapura. Kebun Lubuk Dalam memiliki Hak Guna Usaha seluas 7.168,45 Ha, sesuai sertifikat HGU No. 01/HGU/BPN/98 tanggal 16 Januari 1996, berlaku sampai dengan 2031. Kebun Lubuk Dalam berdiri pada tahun 1985 dengan komoditi tanaman kelapa sawit.

### Luas Area Kebun Lubuk Dalam

Luas Areal Kebun Lubuk Dalam disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Luas Areal Kebun Lubuk Dalam

<b>Jenis Areal</b>	<b>Luas (Ha)</b>
Tanaman Kelapa Sawit	5.608,23
Areal Non Produktif (Kantor & Sarana Sosial)	50,23
Pembibitan	26,00
Areal Pabrik	11,75
Jalan	35,87
Hutan Konservasi	36,17
Rawa-rawa/DAS/Waduk	43,48
Okupasi Masyarakat	1.332,39
Dipakai Pihak III/Pemda Siak	24,33
<b>Total</b>	<b>7.168,45</b>

Sumber : Data Personalialia PTPN V Kebun Lubuk Dalam, 2021 (data sekunder).

## Visi dan Misi Perusahaan

### Visi

PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam telah menetapkan visi perusahaan jangka panjang yang akan diwujudkan pada masa sekarang dan masa yang akan mendatang. Adapun visi PTPN V kebun Lubuk Dalam yaitu “Menjadi perusahaan perkebunan yang tangguh, mampu tumbuh dan berkembang dalam persaingan Global”. Adapun penjelasan visi perusahaan diuraikan sebagai berikut:

1. Perusahaan Perkebunan Bisnis Utama (*Core Business*) perusahaan adalah industri perkebunan.
2. Tangguh. Tangguh dalam arti mempunyai kekuatan dalam persaingan yang tajam.
3. Tumbuh. Tumbuh atau berkembang dalam arti memperluas segmen pasar, mengurangi potensi persaingan dan memperbesar skala ekonomi, dan perusahaan juga akan melakukan kerja sama dengan perusahaan lain dalam industri yang sama.
4. Berkembang. Perusahaan akan mengembangkan bisnis yang selama ini disediakan perusahaan lain (pemasok maupun *distributor*). Hal ini dapat dilakukan dengan mendirikan perusahaan-perusahaan kecil baru untuk memasok bahan baku dan barang setengah jadi untuk kebutuhan produk maupun jasa.
5. Persaingan Global. Perusahaan akan berupaya terus menerus agar dapat tumbuh dan berkembang dalam persaingan di era globalisasi. Perusahaan harus mempunyai kekuatan dalam hal produk, kemampuan dasar keuangan dan manajemen.

## Misi

Adapun misi dari PTPN V Kebun Lubuk Dalam yaitu “Mengelola agrobisnis kelapa sawit secara efisien bersama mitra, untuk kepentingan *stakeholder*, berwawasan lingkungan, unggul dalam pengembangan sumber daya manusia dan teknologi”.

Penejelasan secara detail misi perusahaan diuraikan di bawah ini :

1. Agrobisnis, adalah suatu kegiatan bisnis dalam industri perkebunan yang mencakup kegiatan hulu dan hilit.
2. Kelapa sawit, adalah jenis budidaya yang dikelola dan menjadi acuan bisnis (*Core Business*) dalam industri perkebunan.
3. Efisien, adalah ukuran yang menunjukkan bagaimana baiknya sumber-sumber daya yang digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan suatu produk dan jasa.
4. Mitra. Dalam melakukan kegiatannya, perusahaan mengembangkan dan menjelaskan prinsip kemitraan untuk tumbuh dan berkembang bersama.
5. Kepentingan Pemegang Saham (*Stakeholder*). Dalam menjalankan kegiatan bisnisnya, perusahaan akan terus berupaya memperhatikan kepentingan-kepentingan *Stakeholder*.
6. Berwawasan lingkungan. Perusahaan akan terus menerus meningkatkan kualitas lingkungan hidup ditempat beroperasinya dan peningkatan kesadaran kepada seluruh jajarannya akan kepentingan kelestarian lingkungan.
7. Unggul. Perusahaan akan terus menerus meningkatkan daya saing melalui keunggulan SDM dan teknologi yang dimiliki perusahaan.

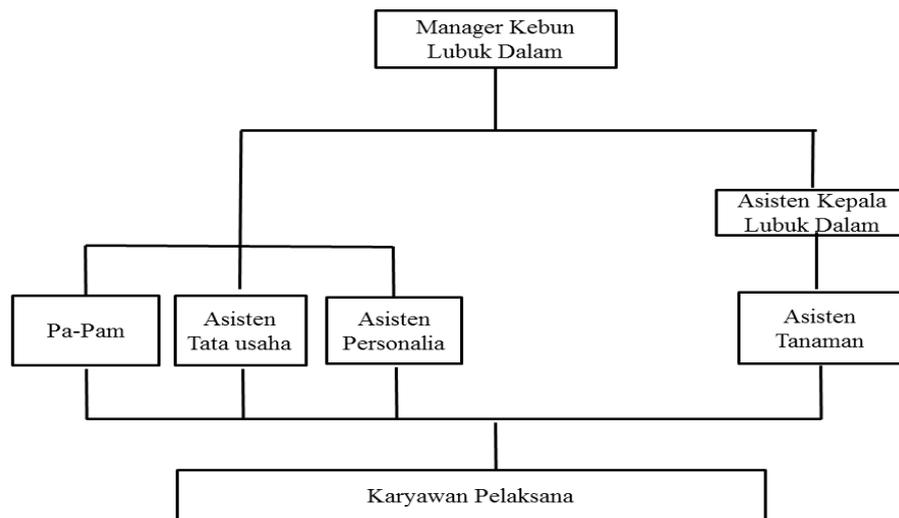
## Logo Perusahaan



Gambar 2. Logo Perusahaan

## Struktur Organisasi Perusahaan

Untuk menciptakan suatu sistem kerja yang baik diperlukan suatu organisasi kerja. Struktur organisasi akan mengarah seseorang pada jabatannya untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Struktur organisasi merupakan gambaran tentang kerangka dan susunan perwujudan dari hubungan fungsi, bagian, maupun orang yang menunjukkan kedudukan, tugas dan wewenang masing-masing anggota organisasi. Dengan terciptanya struktur organisasi yang baik akan terciptanya suatu kerjasama yang harmonis antara sesama anggota organisasi sehingga tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya akan tercapai sesuai harapan perusahaan. Struktur organisasi pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Lubuk Dalam disajikan pada Gambar 3.



Gambar 3. Struktur Organisasi PTPN V Kebun Lubuk Dalam

Tanggung jawab dan wewenang karyawan PTPN V Kebun Lubuk Dalam sesuai struktur organisasi sebagai berikut:

#### 1. Manajer

Tanggung Jawab:

Mempertanggung jawabkan seluruh tugas pokok dan tugas tambahan dalam rangka pengelolaan Unit Kebun Kepala Direksi.

Wewenang:

- a. Menerapkan kebijakan direksi atas pendelegasian wewenang.
- b. Memutuskan pengangkatan, pemindahan, kenaikan pangkat /jabatan, pemberhentian bawahannya sesuai peraturan yang berlaku.
- c. Melakukan Pengawasan Melekat (WASKAT) sesuai dengan peraturan, sistem dan prosedur yang berlaku.
- d. Meminta pertanggung jawaban kepada Kepala Dinas Tanaman, Asisten Tata Usaha, Asisten Teknik, Asisten ADM dan Umum terhadap pelaksanaan pekerjaan dibidang masing-masing.

- e. Membina, menasehati, menegur, serta membuat penilaian staff bawahannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- f. Mengajukan permintaan pengadaan barang dan jasa non lokal dan lokal dalam batas wewenang yang ditentukan.

## 2. Asisten Kepala Kebun

Tanggung Jawab:

Mempertanggung jawabkan seluruh tugas pokok dan tugas tambahan dalam rangka pengelolaan Bidang Tanaman di Afdeling I s/d Afdeling VII Kebun kepada Manajer Unit Kebun.

Wewenang :

- a. Meminta pertanggung jawaban kepada Asisten-asisten tanaman Afd I s/d Afd VII, terutama pemakaian tenaga kerja, barang/bahan, di Afd I s/d Afd VII dengan berpedoman pada ketentuan yang berlaku.
- b. Mengangkat dan menghentikan kegiatan di Afd I s/d Afd VII dengan tetap berpedoman pada petunjuk dan pembinaan dari Manajer Unit.

## 3. Asisten Tanaman

Tanggung jawab:

- a. Mengawasi pekerjaan di Afdeling
- b. Melaporkan hasil pekerjaan kepada Asisten Kepala
- c. Membuat rencana Anggaran RKO dan RKAP
- d. Mengevaluasi biaya tanaman sebelumnya
- e. Mempertanggung jawabkan seluruh tugas pokok dan tugas tambahan dalam rangka pengelolaan di Afdeling kepada Manajer Unit.

Wewenang:

- a. Merencanakan pekerjaan yang ada di Afdeling berpedoman pada RKAP dan RKO.
- b. Mengoreksi pekerjaan yang tetap dengan tetap berpegang teguh pada petunjuk dan pembinaan dari Kepala Dinas Tanaman.

#### 4. Asisten Tata Usaha

Tanggung Jawab:

- a. Mempertanggung jawabkan seluruh tugas pokok dan tugas tambahan dalam rangka pengelolaan administrasi Kebun kepada Manajer Unit Kebun.
- b. Merencanakan serta melaksanakan transaksi pembayaran yang berkaitan dengan semua kegiatan kebun sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh Direksi.
- c. Mengatur/menyusun pembagian tugas pegawai yang berada dibawah tanggung jawabnya serta mengadakan pengawasan terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Wewenang:

- a. Mempertanggung jawabkan pengelolaan pergudangan sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku kepada Manajer Unit.
- b. Memberikan masukan saran/surat usulan kepada Manajer Unit mengenai kegiatan kinerja serta pemakaian biaya baik diminta maupun tidak diminta untuk efisiensi dan efektifitas pengelolaan kebun.

#### 5. Asisten Administrasi SDM atau Umum :

- a. Administrasi personalia karyawan pelaksana
- b. Administrasi penerimaan karyawan baru/pemberhentian karyawan
- c. Pengaturan/administrasi perumahan karyawan di emplasmen

- d. Mengelola peraktek sekolah taman kanak-kanak (STK<SLTP,madrasah dan pramuka gudep) yang ada di lingkungan perusahaan
  - e. Mengawasi kegiatan posyandu/KB/penimbangan balita
  - f. Melayani kegiatan masyarakat untuk beragama dan berolah raga
  - g. Membuat laporan peristiwa masalah umum (LPMU) bulanan dan triwulan yang bersifat rutin maupun isedentil ke kantor direksi
  - h. Mengajukan usulan jatah pakaian dinas karyawan pelaksana dan menhusulkan karyawan yang beridinas 25 tahun untuk mnerima piagam penghargaan/jubilaris
  - i. Surat menyurat kepada instansi pemerintah dan melayani ketiga yang berurusan dengan perusahaan
  - j. Mengelola administrasi asuransi jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) dan dana pensiun perkebunan (DAPENBUN)
6. Perwira pengamanan (papam)
- a. Memimpin tugas bidang keamanan dalam lingkungan kebun terutama tempat/lokasi vital
  - b. Mengkordinir anggota tugas keamanan/satpam
  - c. Bertanggung jawab kepada manajer unit.
7. Tenaga kerja :
- a. Karyawan pimpinan di angkat berdasarkan keputusan direksi mulai golongan IIIA s/d IVD
  - b. Karyawan golongan pelaksana yaitu golongan IA karyawan pelaksana II, golongan IB s/d IID.

## Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 82 orang. Responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa karakteristik yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja dan pendapatan.

### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden (Orang)	Persentase
1	Laki-laki	78	95,1 %
2	Perempuan	4	4,9 %
Jumlah		82	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 78 orang atau 95,1% dari total responden. Responden perempuan yaitu sebanyak 4 orang atau 4,9% dari total responden. Hal ini dikarenakan PTPN V Kebun Lubuk Dalam lebih banyak membutuhkan laki – laki dari pada perempuan karena pekerjaan yang dilakukan di perusahaan berhubungan pekerjaan berat yaitu pengolahan perkebunan dan lokasi pekerjaannya di dalam kebun yang sangat luas dan gelap.

### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Responden (Orang)	Persentase
1	26-30	10	12,2 %
2	31-35	5	6,1 %
3	36-40	11	13,4 %
4	41-45	36	43,9 %
5	46-50	17	20,8 %
6	51-55	3	3,6 %
Jumlah		82	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Tabel 5 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah responden dengan rentang usia 41-45 tahun yaitu sebanyak 36 orang atau 43,0%. Berdasarkan kriteria usia menurut Departemen Kesehatan RI (2009) responden dalam penelitian ini mayoritas berada pada kategori dewasa akhir.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Responden(Orang)	Persentase
1	S1	9	11,0 %
2	SMA	73	89,0 %
Jumlah		82	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini terbagi atas dua kategori yaitu yang memiliki pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sarjana (S1). Sebanyak 89,0% responden memiliki pendidikan terakhir SMA dan 11,0% memiliki pendidikan terakhir S1. Responden yang pendidikan terakhirnya SMA umumnya bekerja sebagai pegawai pelaksana sedangkan responden yang pendidikan terakhirnya S1 umumnya sebagai Manajer, asisten atau mandor.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Responden(Orang)	Persentase
1	1-5 tahun	9	11,0 %
2	5-10 tahun	6	7,3 %
3	11-15 tahun	8	9,7 %
4	16-20 tahun	12	14,6 %
5	21-25 tahun	35	42,8 %
6	26-30 tahun	12	14,6 %
Jumlah		82	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa mayoritas responden bekerja selama 21-25 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau 42,8%. Hal ini menunjukkan bahwa responden merupakan orang-orang yang berpengalaman di bidang pekerjaannya, sebagaimana dikemukakan Siagian (2012) bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih pada bidang pekerjaannya.

#### 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

No	Pendapatan	Responden (Orang)	Persentase
1	< Rp3.500.000	1	1,2 %
2	Rp3.500.000 – Rp4.999.000	40	48,8 %
3	Rp5.000.000 – Rp6.499.000	26	31,7 %
4	Rp6.500.000 – Rp7.999.000	8	9,8 %
5	>Rp8.000.000	7	8,5 %
Jumlah		82	100 %

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa hampir seluruh responden memiliki pendapatan diatas Rp3.500.000. Hal ini menunjukkan pendapatan karyawan di PTPN V Kebun Lubuk Dalam telah melebihi Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Siak sebesar Rp3.114.237 (Pemerintah Provinsi Riau, 2021) dalam Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner dalam penelitian ini di uji validitas dan reliabilitas. Pengujian kuesioner ini dilakukan untuk melihat kelayakan kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *Software* SPSS versi 21 *for windows* pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ). Responden dalam penelitian ini berjumlah 82 orang, sehingga nilai r tabel pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,2172. Uji validitas dilakukan pada masing-masing variabel yang terdiri dari variabel kompensasi ( $X_1$ ), variabel kepemimpinan ( $X_2$ ), sanksi ( $X_3$ ) dan variabel kedisiplinan kerja ( $Y$ ). Hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel 9.

Berdasarkan Tabel 9 diperoleh keterangan bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,2172). Hasil ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang dianggap reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang lebih valid (Arikunto, 2013). Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan cara membandingkan

nilai *Alpa* dengan standarnya. Reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpa* 0,60. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 9. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-Hitung	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,927	Valid
	X1.2	0,930	Valid
	X1.3	0,823	Valid
	X1.4	0,871	Valid
	X1.5	0,932	Valid
	X1.6	0,825	Valid
	X1.7	0,860	Valid
	X1.8	0,742	Valid
Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,855	Valid
	X2.2	0,916	Valid
	X2.3	0,881	Valid
	X2.4	0,883	Valid
	X2.5	0,929	Valid
	X2.6	0,875	Valid
	X2.7	0,765	Valid
	X2.8	0,785	Valid
Sanksi (X3)	X3.1	0,855	Valid
	X3.2	0,916	Valid
	X3.3	0,881	Valid
	X3.4	0,883	Valid
	X3.5	0,929	Valid
	X3.6	0,875	Valid
	X3.7	0,765	Valid
	X3.8	0,785	Valid
Kedisiplinan kerja (Y)	Y1	0,884	Valid
	Y2	0,854	Valid
	Y3	0,798	Valid
	Y4	0,886	Valid
	Y5	0,852	Valid
	Y6	0,794	Valid
	Y7	0,763	Valid
	Y8	0,773	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022.

Tabel 10. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpa	Keterangan
Kompensasi (X <sub>1</sub> )	0,950	Reliabel
Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,951	Reliabel
Sanksi (X <sub>3</sub> )	0,931	Reliabel
Kedisiplinan Kerja (Y)	0,916	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2022.

Pada Tabel 10 diperoleh keterangan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan semua item pernyataan yang diajukan sangat reliabel, sehingga dapat disimpulkan semua variabel sudah andal karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,80.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

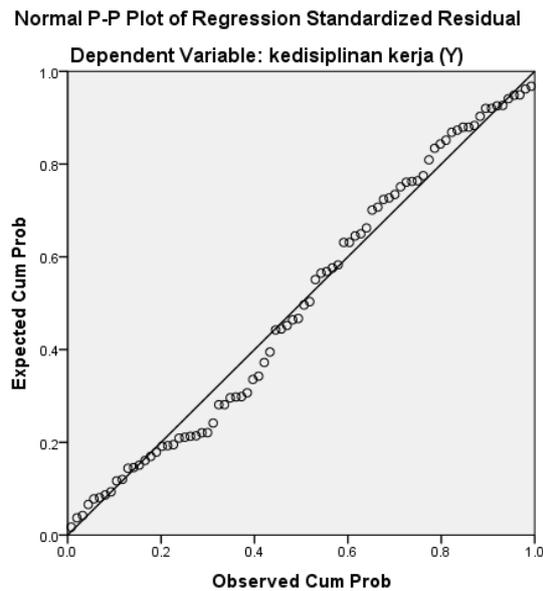
Hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel 11.

Tabel 11. Uji *Kolmogorov-Smirnov*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		82
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2,41984377
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	0,088
	<i>Positive</i>	0,088
	<i>Negative</i>	-0,058
<i>Test Statistic</i>		0,088
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,171 <sup>c</sup>

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 11 diperoleh keterangan bahwa nilai unstandardized residual memiliki nilai sebesar  $\text{sig} > 0,05$ . Nilai *Kolmogorov-smirnov* yang diperoleh dari uji tersebut sebesar 0,171, maka nilai  $0,171 > 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4. Uji Normal P-P of regression standardized residual

Gambar uji normalitas *P-P of regression standardized residual* diatas menjelaskan bahwa data pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Hal ini ditunjukkan dengan gambar data yang digambarkan cenderung mengelilingi garis.

### Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Uji Multikolinearitas

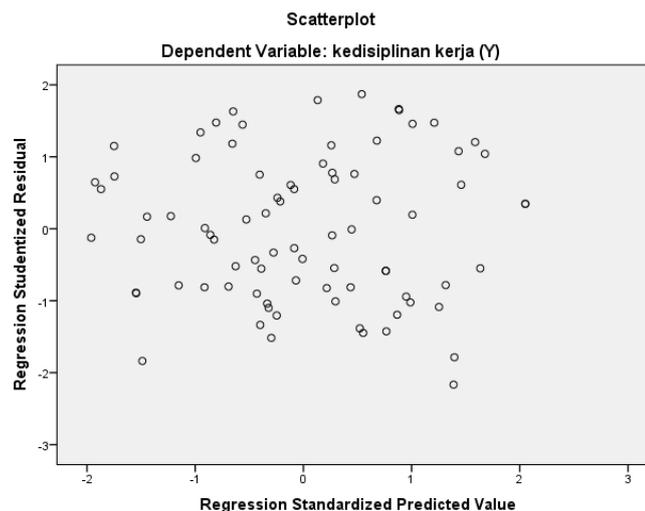
Model	<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	10,448	1,248		8,373	0,000		
kompensasi (X1)	0,236	0,062	0,315	3,801	0,000	0,426	2,346
kepemimpinan (X2)	0,169	0,073	0,239	2,324	0,023	0,276	3,622
sanksi (X3)	0,313	0,086	0,401	3,627	0,001	0,239	4,189

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 12 diatas dapat dilihat bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) bernilai VIF sebesar 2,346 variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) bernilai VIF sebesar 3,622 dan variabel sanksi ( $X_3$ ) bernilai VIF sebesar 4,189 sehingga seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Variabel independen kompensasi ( $X_1$ ) bernilai *tolerance* sebesar 0,426. Variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) bernilai *tolerance* sebesar 0,276 dan variabel sanksi ( $X_3$ ) bernilai *tolerance* sebesar 0,239 sehingga seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada variabel independen dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

#### **Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat pada variabel bebas mempunyai varian yang sama atau tidak. Dasar analisis penelitian data heterokedastisitas dalam penelitian ini yaitu jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka dapat diartikan mengalami heterokedastisitas atau jika ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat diartikan tidak mengalami heterokedastisitas. Untuk menganalisis data variabel dapat dilihat pada Gambar 5.



Gambar 5. Uji Heterokedastisitas

Dari Gambar 5 diatas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas. Hal ini dikarenakan tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang dihasilkan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji heterokedastisitas pada variabel penelitian ini dapat terpenuhi sehingga data variabel dalam penelitian yang digunakan ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Hipotesis Penelitian

#### Uji t

Uji t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh pada satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. Untuk Uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan pengujian dua arah (0,05). Nilai  $df = 82 - 3 - 1 = 78$  dan nilai signifikansi dua sisi 0,05 sebesar 1,990. Pengujian hipotesis ini menggunakan Program *Statistical Program For Social Science* (SPSS) dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Hasil Uji t

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,448	1,248		8,373	0,000
kompensasi (X1)	0,236	0,062	0,315	3,801	0,000
kepemimpinan (X2)	0,169	0,073	0,239	2,324	0,023
sanksi (X3)	0,313	0,086	0,401	3,627	0,001

Sumber: Data Primer Diolah, 2022.

Berdasarkan data Tabel 13 diperoleh keterangan bahwa persamaan regresi linier berganda pada variabel kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), dan sanksi ( $X_3$ ) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan hasil uji t diatas diperoleh hasil nilai:

$$Y = 10,448 + 0,236 X_1 + 0,160 X_2 + 0,313 X_3$$

Nilai yang diperoleh dari persamaan diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan sanksi ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien yang bernilai positif. Artinya ketiga variabel bebas memiliki pengaruh yang searah terhadap variabel kedisiplinan kerja ( $Y$ ).

a. Pengaruh Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kedisiplinan Kerja ( $Y$ )

Berdasarkan hasil pengujian diatas di dapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,801, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  1,990 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikansi 0,000 maka signifikan  $t < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kedisiplinan kerja ( $Y$ ) karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Koefisien variabel kompensasi ( $X_1$ ) memberikan nilai sebesar 0,236

yang berarti jika asumsi kompensasi bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sebesar 0,236.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap kompensasi di PTPN V Kebun Lubuk Dalam dengan total nilai yang diperoleh sebesar 282 dalam pernyataan gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan. Hal ini berarti gaji/upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh PTPN V Kebun Lubuk Dalam kepada karyawan berupa gaji/upah, premi, dan penghargaan lainnya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada responden, diketahui bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan yang diharapkan seperti adanya bonus tahunan, dan premi setiap bulan yang didapat oleh karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan termotivasi untuk bekerja dan menjaga kedisiplinan kerjanya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Yuniarsih & Suwarno (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan bekerja lebih baik.

b. Pengaruh Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Kedisiplinan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian di atas didapat nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,324, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  1,990 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikansi 0,023 maka signifikan  $t < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap kedisiplinan kerja (Y) karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Koefisien variabel kepemimpinan ( $X_2$ ) memberikan nilai sebesar 0,169

yang berarti jika asumsi kepemimpinan bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sebesar 0,169.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap kepemimpinan di PTPN V Kebun Lubuk Dalam dengan nilai total yang diperoleh sebesar 284 dalam pernyataan atasan selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan. Kepemimpinan di PTPN V Kebun Lubuk Dalam bersifat partisipatif dan dinilai baik oleh responden. Hal ini ditunjukkan dengan adanya rapat rutin di pagi hari yang membahas tentang berbagai kendala di lapangan. Arahan dan penugasan yang diberikan oleh atasan jelas dan spesifik. Komunikasi saat rapat dilakukan secara dua arah, dimana tidak hanya atasan yang memberi instruksi kepada pekerja namun atasan juga memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memberikan masukan.

c. Pengaruh Sanksi ( $X_3$ ) terhadap Kedisiplinan Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diatas didapat nilai thitung sebesar 3,627, sedangkan nilai  $t_{tabel}$  1,990 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan signifikansi 0,001 maka signifikan  $t < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara sanksi ( $X_3$ ) terhadap kedisiplinan kerja (Y) karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Koefisien variabel sanksi ( $X_3$ ) memberikan nilai sebesar 0,313 yang berarti jika asumsi sanksi bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan sanksi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sebesar 0,313.

Hasil tanggapan responden terhadap sanksi di PTPN V Kebun Lubuk Dalam dengan total nilai yang diperoleh sebesar 295 dalam pernyataan perusahaan tidak membeda-bedakan dalam pemberian sanksi pelanggaran disiplin. Sanksi yang diberikan PTPN V Kebun Lubuk Dalam diterapkan secara tegas dan jelas. Sanksi yang diberikan kepada karyawan diharapkan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan disiplin karyawan terhadap pekerjaannya serta tidak mengulangi tindakan yang melanggar aturan perusahaan. Kelalaian pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh karyawan tidak berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, namun berdampak negatif pada penghasilan yang didapat. Artinya, setiap kelalaian tugas yang dilakukan akan menyebabkan berkurangnya kompensasi yang didapat. Hal ini yang menyebabkan ada sebagian karyawan yang kurang disiplin khususnya dalam pemenuhan jam kerja, misalnya datang bekerja tidak tepat waktu dan pulang sebelum jam kerja selesai.

### Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini menggunakan Program *Statistical Program For Social Science* (SPSS) dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Hasil Uji F

<i>ANOVA<sup>a</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>Regression</i>	1608,583	3	536,194	88,177	0,000 <sup>b</sup>
<i>Residual</i>	474,307	78	6,081		
Total	2082,890	81			

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 14 diperoleh keterangan bahwa uji F dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan pengujian dua arah (0,05). Nilai  $df = 82 - 3 - 1 = 78$  dan nilai signifikansi dua sisi 0,05 sebesar 2,72. Berdasarkan hasil pengujian diatas diperoleh  $f_{tabel}$  sebesar 2,72 dan diperoleh nilai  $f_{hitung}$  sebesar 88,177 dengan arti bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan nilai yang dihasilkan sebesar  $88,177 > 2,81$ .

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R square* pada Tabel 15.

Tabel 15. Koefisien Determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,879 <sup>a</sup>	0,772	0,764	2,46594

a. Predictors: (*Constant*), kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ), sanksi( $X_3$ ).

b. *Dependent Variable*: Kedisiplinan Kerja.

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 15 diperoleh keterangan bahwa Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,764. Hal ini berarti bahwa 76,40% variabel kedisiplinan kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi ( $X_1$ ), kepemimpinan ( $X_2$ ) dan sanksi ( $X_3$ ), sedangkan sisanya sebesar 23,60% dapat dijelaskan oleh variabel bebas di luar variabel dalam penelitian ini.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.
2. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.
3. Variabel sanksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

### **Saran**

1. Untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan, gaya kepemimpinan dan sanksi yang tegas dan jelas.
2. Perlu adanya penilaian kinerja dan pengawasan terhadap jam kerja karyawan terutama waktu datang dan pulang kerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan dapat menambahkan variabel lain, sehingga diperoleh temuan yang lebih baik dalam menjelaskan faktor-faktor dari kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN V Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty. N. 2015. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 80–91.
- Arikunto. S. 2013. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. PT. Bumi Aksara.
- Chandra. W., H. Suhenny., D. Kusnady., T. Utama dan W. Han., 2019. Analisis Kedisiplinan Karyawan PT. Total Jaya International. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(1), 124–128.
- Departemen Kesehatan RI. 2009. Kategori Usia (Internet). [depkes.go.id](http://depkes.go.id)
- Dessler. G. 2004. *Human Resources Management*. Ghalia Indonesia.
- Fathoni. A. 2006. Organisasi dan Sumber Daya Manusia. PT Rineka Cipta.
- Febrianto. A. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kota Medan. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hamzah. A., W. Wahyudi dan E. Eliana. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara XIII Pabrik Minyak Sawit Paser Belengkong. *Manajerial*, 8(01), 22–36.
- Handoko. H. 2008. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE.
- Hasibuan. M. S. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan. Haji Mas Agung.
- Juliandi. A. 2013. Metode Penelitian Sosial Ekonomi. Media Inn.
- Kusmayati. N. K. 2018. Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Sanksi Dan Penerapan Absensi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. TIKI Cabang Surabaya. *Media Mahardhika*, 16(2), 282–288.
- Mangkunegara. A. P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Nasution. M. N. 2017. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cab. Medan Utara. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Nengsih. W. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Tuntas Prima Sejahtera di Samarinda. *Jurnal EKSIS*, 14(2), 3445–3449.
- Pemerintah Provinsi Riau. 2021. Surat Edaran (SE) Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- Purwanto. M dan Ngalim. 2006. Ilmu Pendidikan Teoritis Dan Praktis. Remaja Rosdakarya.

- Putra. W. A. 2013. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan pada PT. Metro Abadi Sempurna Pekanbaru. In *Skripsi*. Universitas Syarif Kasim Riau.
- Rahmi. A., G. N. Achmad dan D. Adhimursandi. 2020. *The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict , Samarinda City. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8–14.
- Remus. S. P. 2017. Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 10–21.
- Sampeliling. A. 2016. Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Kinerja*. 12(1), 1–17.
- Samsudin. S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo. H. B. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Siagian. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (2nd ed.)*. STIE YKPN.
- Simamora. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*.
- Sinungan. M. 2008. Produktivitas apa dan Bagaimana. In *Bumi Aksara*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Sudaryana. L., A. Hardiyana dan A. Yahya. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*, 8(1), 27–39.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sumarsono. S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Graha Ilmu.
- Sunarsi. D. 2019. *Seminar Sumber Daya Manusia*. 1, 1–202.
- Susan. E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 9(2), 952–962.
- Sutrisno. E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup.
- Syafrina. N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis*. 4(8), 1–12.
- Wahjosumidjo. 2010. *Kepemimpinan dan Motivasi*. PT. Pernalindo.

Yuniarsih. T dan Suwarno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Alfabeta.

## LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

### KUESIONER

#### FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEDISIPLINAN

#### KERJA KARYAWAN PADA PTPN V KEBUN LUBUK

#### DALAM KABUPATEN SIAK

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PTPN V Kebun Lubuk Dalam

Melalui kuesioner penelitian ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner tersebut sebagai bahan penulisan penelitian. Penelitian ini untuk menyusun skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kuesioner ini tidak akan dipublikasikan karena hanya untuk kepentingan penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terimakasih.

Isilah identitas dengan tanda (✓) sesuai dengan identitas Bapak/Ibu pada kolom yang telah disediakan.

1. Nama :
2. Jenis Kelamin  
 Laki-laki       Wanita
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir  
 SMA                       Strata-2  
 Strata-1                 Lainnya
5. Dinas Pekerjaan :
6. Lama Bekerja :

## Lampiran 1. (Lanjutan 1)

## 7. Pendapatan

- < Rp2.000.000                       Rp5.000.000 – Rp6.500.000  
 Rp2.000.000 - Rp3.500.000       Rp6.500.000 –Rp8.000.000  
 Rp3.500.000 – Rp5.000.000       >Rp8.000.000

Berilah tanda (✓) pada salah satu pernyataan yang sesuai dengan pendapat bapak/ibu.

STS = Sangat Tidak Setuju      TS= Tidak Setuju      KS= Kurang Setuju  
 S = Setuju                      SS = Sangat Setuju

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban				
			ST S	T S	K S	S	SS
<b>Kompensasi (X<sub>1</sub>)</b>							
1	Gaji	Gaji yang diterima sesuai harapan					
2		Gaji secara keseluruhan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
3		Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan harapan					
4	Insentif	Insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					
5	Tunjangan	Tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan					
6		Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
7	Asuransi	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan perusahaan					
8		Besarnya jaminan kecelakaan kerja sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
<b>Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)</b>							
9	Kemampuan untuk mengarahkan tugas	Atasan selalu menjelaskan tugas baru kepada saya					
10		Atasan saya selalu melakukan pengarahan secara spesifik					
11	Kemampuan Memberikan ide	Atasan saling memberikan gagasan kepada saya dan rekan kerja					

## Lampiran 1. (Lanjutan 2)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban				
			ST S	T S	K S	S	SS
12		Atasan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja					
13	Kemampuan berpartisipasi	Atasan saya bersedia mendengar pendapat atau saran dari bawahan					
14		Atasan selalu melibatkan bawahan dan rekan kerjanya dalam membuat keputusan					
15	Kemampuan dalam mendelegasikan	Atasan memberikan tugas khusus kepada bawahan					
16		Saya selalu bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan oleh atasan					
<b>Sanksi (X<sub>3</sub>)</b>							
17	Pemberian peringatan	Karyawan yang melanggar disiplin kerja diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga					
18		Sanksi yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan pelanggaran					
19	Pemberian sanksi harus segera	Karyawan yang melanggar disiplin diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku					
20		Saya bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					
21	Pemberian sanksi harus konsisten	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan					
22		Perusahaan memberikan sanksi terhadap karyawan sesuai dengan waktunya					
23	Pemberian sanksi harus impersonal	Perusahaan tidak membedakan dalam pemberian sanksi pelanggaran disiplin					
24		Perusahaan menciptakan format adil dalam pemberian sanksi terhadap karyawan					

## Lampiran 1. (Lanjutan 3)

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban				
			ST S	T S	K S	S	SS
<b>Disiplin Kerja (Y)</b>							
25	Taat terhadap aturan waktu	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
26		Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya					
27	Taat terhadap aturan perusahaan	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai digunakan					
28		Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan					
29	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan					
30		Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan					
31	Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
32		Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai standar yang diberikan perusahaan					

Lampiran 2. Data Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

No	$X_{1.1}$	$X_{1.2}$	$X_{1.3}$	$X_{1.4}$	$X_{1.5}$	$X_{1.6}$	$X_{1.7}$	$X_{1.8}$	Total $X_1$
1	4	4	4	1	4	3	4	4	28
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	4	5	39
6	4	5	3	4	5	3	4	5	33
7	5	4	4	5	4	4	5	4	35
8	4	4	3	4	4	3	5	4	31
9	3	3	3	3	3	3	3	4	25
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	4	4	3	4	4	3	5	5	32
13	4	4	5	4	4	5	4	3	33
14	3	3	3	3	3	3	3	2	23
15	5	4	4	5	4	4	4	4	34
16	5	5	4	5	5	4	4	5	37
17	4	5	3	4	5	3	4	5	33
18	3	4	4	3	4	4	5	3	30
19	3	4	4	3	4	4	3	3	28
20	4	4	3	4	4	3	3	4	29
21	3	3	3	3	3	3	3	4	25
22	3	3	4	3	3	4	3	3	26
23	4	4	4	4	4	4	5	4	33
24	4	4	3	4	4	3	4	4	30
25	4	4	3	4	4	3	4	4	30
26	3	3	4	3	3	4	3	4	27
27	3	2	3	3	2	3	2	3	21
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	2	4	4	2	3	4	27
31	4	4	4	3	5	5	4	4	33
32	2	2	2	2	2	2	2	3	17
33	2	2	2	2	2	2	3	2	17
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	4	4	4	4	4	3	2	29
36	2	2	3	2	2	3	2	1	17
37	2	2	2	2	2	2	2	2	16
38	2	2	2	2	2	2	2	2	16
39	4	4	4	4	4	4	5	5	34
40	3	3	3	3	3	3	3	4	25
41	4	4	2	4	4	2	2	3	25
42	3	3	3	3	3	3	2	1	21
43	1	2	2	1	2	2	2	3	15
44	3	3	2	3	3	2	2	4	22
45	3	3	3	3	3	3	3	3	24
46	2	2	3	2	2	3	2	3	19
47	2	2	2	2	2	2	3	2	17

## Lampiran 2. (Lanjutan 1)

No	X <sub>1,1</sub>	X <sub>1,2</sub>	X <sub>1,3</sub>	X <sub>1,4</sub>	X <sub>1,5</sub>	X <sub>1,6</sub>	X <sub>1,7</sub>	X <sub>1,8</sub>	Total X <sub>1</sub>
48	4	4	4	4	4	4	4	3	31
49	5	5	3	5	5	3	4	3	33
50	3	3	3	3	3	3	3	4	25
51	3	3	3	3	3	3	2	4	24
52	3	3	3	3	3	3	3	2	23
53	4	4	3	4	4	3	4	2	28
54	3	3	3	3	3	3	4	3	25
55	3	1	2	3	1	2	2	2	16
56	3	3	1	3	3	1	1	2	17
57	2	2	3	2	2	3	3	1	18
58	4	4	4	4	4	4	3	3	30
59	3	3	4	3	3	4	4	3	27
60	4	4	4	4	4	4	5	4	33
61	3	3	3	3	3	3	4	3	25
62	3	3	3	3	3	3	4	3	25
63	4	4	4	4	4	4	4	2	30
64	4	4	3	4	4	3	4	3	29
65	4	4	3	4	4	3	3	4	29
66	5	5	5	5	5	5	5	4	39
67	4	4	4	4	4	4	3	2	29
68	1	1	2	1	1	2	1	2	11
69	3	3	2	3	3	2	2	2	20
70	3	3	3	3	3	3	3	3	24
71	2	2	2	2	2	2	1	2	15
72	4	4	4	4	4	4	4	4	32
73	3	3	4	3	3	4	3	4	27
74	3	3	3	3	3	3	4	3	25
75	3	4	2	4	3	3	3	2	24
76	3	3	3	3	3	3	3	3	24
77	2	2	4	2	2	4	2	4	22
78	4	4	4	4	4	4	4	4	32
79	2	2	1	2	2	1	2	2	14
80	4	5	4	4	4	4	5	5	35
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32
82	5	5	5	5	5	5	5	5	40
Total	281	283	269	278	282	270	277	273	2213

Lampiran 3. Data Variabel Kepemimpinan ( $X_2$ )

No	$X_{2.1}$	$X_{2.2}$	$X_{2.3}$	$X_{2.4}$	$X_{2.5}$	$X_{2.6}$	$X_{2.7}$	$X_{2.8}$	Total $X_2$
1	4	4	4	4	5	5	4	4	34
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	4	5	5	4	4	4	36
6	4	4	5	4	4	5	5	5	36
7	5	4	4	5	4	4	4	5	35
8	3	5	4	3	5	4	3	4	31
9	4	3	3	4	3	3	3	3	26
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	4	4	3	4	4	3	3	3	28
13	5	5	4	5	5	4	5	5	38
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	4	3	5	4	3	5	4	4	32
16	4	4	3	4	4	3	4	4	30
17	4	4	5	4	4	5	5	5	36
18	3	4	3	3	4	3	3	4	27
19	2	2	4	2	2	4	3	2	21
20	4	4	3	4	4	3	3	3	28
21	4	4	4	4	4	4	4	3	31
22	4	4	4	4	4	4	4	5	33
23	4	4	5	4	4	5	5	4	35
24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	3	4	4	2	4	4	3	5	29
26	2	2	4	2	2	4	4	3	23
27	3	2	2	3	2	2	2	2	18
28	3	3	4	3	3	4	5	4	29
29	3	3	4	3	3	4	4	3	27
30	2	2	3	2	2	3	3	2	19
31	3	5	5	5	4	4	4	4	34
32	4	2	2	4	2	2	3	2	21
33	4	4	3	4	4	3	4	4	30
34	3	3	4	3	3	4	4	4	28
35	3	3	4	3	3	4	4	3	27
36	4	4	2	4	4	2	2	3	25
37	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	2	2	2	2	2	2	1	3	16
39	5	5	4	5	5	4	5	5	38

Lampiran 3. (Lanjutan 1)

No	X <sub>2,1</sub>	X <sub>2,2</sub>	X <sub>2,3</sub>	X <sub>2,4</sub>	X <sub>2,5</sub>	X <sub>2,6</sub>	X <sub>2,7</sub>	X <sub>2,8</sub>	Total X <sub>2</sub>
40	2	2	2	2	2	2	3	3	18
41	3	3	3	3	3	3	4	3	25
42	2	1	2	2	1	2	2	2	14
43	3	3	3	3	3	3	2	2	22
44	3	3	3	3	3	3	4	3	25
45	2	2	2	2	2	2	3	3	18
46	4	3	2	2	2	2	2	3	20
47	2	2	2	2	2	2	2	3	17
48	2	2	2	2	2	2	4	3	19
49	3	3	3	3	3	3	4	4	26
50	5	5	5	5	5	5	4	4	38
51	3	3	3	3	3	3	4	2	24
52	3	3	3	3	3	3	2	2	22
53	3	2	2	3	2	2	3	1	18
54	3	3	3	3	3	3	2	4	24
55	1	2	2	1	2	2	3	2	15
56	2	1	2	2	2	3	3	3	18
57	2	2	1	2	2	1	2	3	15
58	4	4	4	4	4	4	3	4	31
59	2	2	2	2	2	2	4	4	20
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	4	2	2	4	2	2	3	3	22
62	3	3	3	3	3	3	3	4	25
63	2	2	2	2	2	2	2	4	18
64	3	2	2	3	2	2	3	3	20
65	5	5	5	5	5	5	5	4	39
66	5	5	5	5	5	5	5	4	39
67	3	3	3	3	3	3	4	3	25
68	2	2	2	2	2	2	2	2	16
69	2	2	3	2	2	3	4	3	21
70	2	2	4	2	2	4	5	2	23
71	3	3	1	3	3	1	2	3	19
72	3	3	2	3	3	2	3	3	22
73	4	4	4	4	4	4	4	4	32
74	3	3	4	3	3	4	3	3	26
75	2	2	4	3	3	4	4	4	26
76	4	4	3	4	4	3	2	4	28
77	3	3	4	3	3	4	3	3	26
78	3	3	2	3	3	2	2	3	21
79	2	2	2	2	2	2	1	2	15
80	5	5	5	5	5	5	5	5	40
81	4	5	5	5	5	5	5	4	38
82	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Total	272	267	272	273	268	284	274	282	2191

Lampiran 4. Data Variabel Sanksi ( $X_3$ )

No	$X_{3.1}$	$X_{3.2}$	$X_{3.3}$	$X_{3.4}$	$X_{3.5}$	$X_{3.6}$	$X_{3.7}$	$X_{3.8}$	Total $X_3$
1	5	5	4	4	4	4	4	4	34
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	5	5	4	5	4	5	37
6	4	5	5	4	5	5	5	5	38
7	5	4	4	5	4	4	5	5	36
8	5	5	3	5	5	3	5	4	35
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	4	3	4	4	3	4	5	4	31
13	5	4	4	5	4	4	4	5	35
14	4	4	4	4	4	4	5	3	32
15	4	5	3	4	5	3	5	5	34
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	5	5	5	5	5	5	4	5	39
18	5	4	4	5	4	4	5	4	35
19	3	3	5	3	3	5	4	4	30
20	4	3	5	4	3	5	5	4	33
21	4	3	3	4	3	3	3	3	26
22	4	4	4	4	4	4	5	4	33
23	5	4	5	5	4	5	4	4	36
24	4	4	5	4	4	5	5	4	35
25	5	4	3	5	4	3	4	3	31
26	4	4	5	4	4	5	4	4	34
27	3	4	2	3	4	2	3	3	24
28	4	4	3	4	4	3	4	3	29
29	3	3	4	3	3	4	4	4	28
30	3	3	4	3	3	4	3	4	27
31	3	3	3	4	4	3	4	5	29
32	3	4	2	3	4	2	1	3	22
33	4	4	3	4	4	3	3	3	28
34	3	3	4	3	3	4	3	4	27
35	3	3	4	3	3	4	4	4	28
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
37	3	3	3	3	3	3	3	3	24
38	2	2	2	2	2	2	3	2	17
39	5	5	5	5	5	5	5	4	39
40	3	3	4	3	3	4	3	3	26

Lampiran 4. (Lanjutan 1)

No	X <sub>3.1</sub>	X <sub>3.2</sub>	X <sub>3.3</sub>	X <sub>3.4</sub>	X <sub>3.5</sub>	X <sub>3.6</sub>	X <sub>3.7</sub>	X <sub>3.8</sub>	Total X <sub>3</sub>
41	3	3	4	3	3	4	4	2	26
42	2	2	2	2	2	2	3	3	18
43	3	2	1	3	2	1	4	2	18
44	2	2	3	2	2	3	4	3	21
45	4	4	4	4	4	4	3	2	29
46	2	2	3	2	2	3	2	4	20
47	2	2	4	2	2	4	1	3	20
48	2	2	2	2	2	2	3	1	16
49	3	3	5	3	3	5	4	4	30
50	4	3	3	4	3	3	4	3	27
51	3	3	4	3	3	4	4	4	28
52	3	3	3	3	3	3	2	4	24
53	2	3	3	2	3	3	3	1	20
54	3	3	3	3	3	3	4	4	26
55	2	2	1	2	2	1	2	3	15
56	3	2	3	3	2	3	1	1	18
57	2	1	3	2	1	3	1	3	16
58	4	4	3	4	4	3	3	2	27
59	3	3	5	3	3	5	3	3	28
60	4	4	4	4	4	4	5	4	33
61	2	2	4	2	2	4	3	3	22
62	4	4	3	4	4	3	3	4	29
63	3	3	2	3	3	2	2	3	21
64	3	2	2	3	2	2	4	3	21
65	4	4	4	4	4	4	5	5	34
66	4	4	5	4	4	5	5	5	36
67	3	3	4	3	3	4	2	4	26
68	3	3	2	3	3	2	1	2	19
69	2	4	2	2	4	2	3	3	22
70	3	3	4	3	3	4	5	4	29
71	2	2	2	2	2	2	4	3	19
72	3	3	2	3	3	2	3	3	22
73	3	3	4	3	3	4	4	4	28
74	3	3	4	3	3	4	4	4	28
75	4	4	4	4	5	4	4	4	33
76	3	3	3	3	3	3	2	3	23
77	3	3	4	3	3	4	4	4	28
78	2	3	3	2	3	3	3	2	21
79	2	2	2	2	2	2	2	2	16
80	5	4	4	4	4	4	5	5	35
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32
82	4	5	5	5	4	4	4	4	35
Total	282	276	290	282	276	289	295	289	2279



Lampiran 5. (Lanjutan 1)

No	Y <sub>1.1</sub>	Y <sub>1.2</sub>	Y <sub>1.3</sub>	Y <sub>1.4</sub>	Y <sub>1.5</sub>	Y <sub>1.6</sub>	Y <sub>1.7</sub>	Y <sub>1.8</sub>	Total Y
41	4	3	2	4	3	2	3	4	25
42	3	2	2	3	2	2	3	2	19
43	2	3	3	2	3	3	3	4	23
44	4	4	4	4	4	4	3	3	30
45	4	4	4	4	4	4	3	3	30
46	3	3	3	3	3	3	3	4	25
47	3	3	3	3	3	3	3	3	24
48	4	3	3	4	3	3	3	3	26
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	4	4	4	5	4	33
51	3	3	3	3	3	3	4	4	26
52	4	4	4	4	4	4	3	3	30
53	4	4	2	4	4	2	3	3	26
54	3	3	3	3	3	3	4	4	26
55	3	3	4	3	3	3	2	2	23
56	2	3	3	2	3	3	3	2	21
57	5	3	3	5	3	3	2	1	25
58	4	4	4	4	4	4	4	3	31
59	4	4	4	4	4	4	3	3	30
60	5	5	5	5	5	5	4	4	38
61	3	3	3	3	3	3	3	4	25
62	4	4	4	4	4	4	4	3	31
63	4	4	4	4	4	4	3	4	31
64	4	2	4	4	2	4	2	4	26
65	5	5	5	5	5	5	4	4	38
66	5	5	5	5	5	5	5	5	40
67	4	4	4	4	4	4	2	3	29
68	2	3	3	3	3	3	3	3	23
69	4	4	3	4	4	3	3	3	28
70	3	3	5	3	3	5	5	3	30
71	3	2	3	3	2	3	2	3	21
72	3	3	3	3	3	3	4	4	26
73	3	3	4	3	3	4	5	4	29
74	4	3	4	4	3	4	5	4	31
75	4	4	4	4	4	4	5	4	33
76	3	3	4	3	3	4	3	4	27
77	3	3	4	3	3	4	4	4	28
78	4	4	2	4	4	2	4	2	26
79	2	2	3	3	3	3	2	3	21
80	5	5	5	5	5	4	5	5	39
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32
82	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Total	318	304	304	320	304	301	307	305	2463

Lampiran 6. Data Hasil Korelasi Kedisiplinan Kerja Karyawan pada PTPN V  
Kebun Lubuk Dalam Kabupaten Siak

Correlations										
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	kompensasi (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	0,908**	0,657**	0,928**	0,914**	0,649**	0,737**	0,614**	0,927**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.2	Pearson Correlation	.908**	1	0,636**	0,854**	0,981**	0,642**	0,757**	0,641**	0,930**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.3	Pearson Correlation	0,657**	0,636**	1	0,577**	0,654**	0,978**	0,699**	0,527**	0,823**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.4	Pearson Correlation	0,928**	0,854**	0,577**	1	0,834**	0,610**	0,676**	0,544**	0,871**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.5	Pearson Correlation	0,914**	0,981**	0,654**	0,834**	1	0,660**	0,750**	0,645**	0,932**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.6	Pearson Correlation	0,649**	0,642**	0,978**	0,610**	0,660**	1	0,692**	0,509**	0,825**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.7	Pearson Correlation	0,737**	0,757**	0,699**	0,676**	0,750**	0,692**	1	0,604**	0,860**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X1.8	Pearson Correlation	0,614**	0,641**	0,527**	0,544**	0,645**	0,509**	0,604**	1	0,742**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
kompensasi (X1)	Pearson Correlation	0,927**	0,930**	0,823**	0,871**	0,932**	0,825**	0,860**	0,742**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 6. (Lanjutan 1)

		Correlations								kepemimpinan (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	
X2.1	Pearson Correlation	1	0,840**	0,592**	0,934**	0,829**	0,594**	0,505**	0,609**	0,855**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.2	Pearson Correlation	0,840**	1	0,714**	0,850**	0,974**	0,686**	0,542**	0,705**	0,916**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.3	Pearson Correlation	0,592**	0,714**	1	0,655**	0,724**	0,984**	0,758**	0,617**	0,881**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.4	Pearson Correlation	0,934**	0,850**	0,655**	1	0,851**	0,634**	0,562**	0,606**	0,883**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.5	Pearson Correlation	0,829**	0,974**	0,724**	0,851**	1	0,728**	0,570**	0,726**	0,929**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.6	Pearson Correlation	0,594**	0,686**	0,984**	0,634**	0,728**	1	0,760**	0,617**	0,875**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.7	Pearson Correlation	0,505**	0,542**	0,758**	0,562**	0,570**	0,760**	1	0,569**	0,765**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
X2.8	Pearson Correlation	0,609**	0,705**	0,617**	0,606**	0,726**	0,617**	0,569**	1	0,785**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
kepemimpinan (X2)	Pearson Correlation	0,855**	0,916**	0,881**	0,883**	0,929**	0,875**	0,765**	0,785**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 6. (Lanjutan 2)

Correlations										
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	sanksi (X3)
X3.1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1  82	0,822** 0,000 82	0,546** 0,000 82	0,973** 0,000 82	0,806** 0,000 82	0,545** 0,000 82	0,610** 0,000 82	0,578** 0,000 82	0,884** 0,000 82
X3.2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	0,822** 0,000 82	1  82	0,504** 0,000 82	0,819** 0,000 82	0,971** 0,000 82	0,488** 0,000 82	0,555** 0,000 82	0,547** 0,000 82	0,854** 0,000 82
X3.3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	0,546** 0,000 82	0,504** 0,000 82	1  82	0,553** 0,000 82	0,485** 0,000 82	0,994** 0,000 82	0,525** 0,000 82	0,606** 0,000 82	0,798** 0,000 82
X3.4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	0,973** 0,000 82	0,819** 0,000 82	0,553** 0,000 82	1  82	0,817** 0,000 82	0,539** 0,000 82	0,607** 0,000 82	0,586** 0,000 82	0,886** 0,000 82
X3.5	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	0,806** 0,000 82	0,971** 0,000 82	0,485** 0,000 82	0,817** 0,000 82	1  82	0,482** 0,000 82	0,564** 0,000 82	0,569** 0,000 82	0,852** 0,000 82
X3.6	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	0,545** 0,000 82	0,488** 0,000 82	0,994** 0,000 82	0,539** 0,000 82	0,482** 0,000 82	1  82	0,526** 0,000 82	0,608** 0,000 82	0,794** 0,000 82
X3.7	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	0,610** 0,000 82	0,555** 0,000 82	0,525** 0,000 82	0,607** 0,000 82	0,564** 0,000 82	0,526** 0,000 82	1  82	0,591** 0,000 82	0,763** 0,000 82
X3.8	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	0,578** 0,000 82	0,547** 0,000 82	0,606** 0,000 82	0,586** 0,000 82	0,569** 0,000 82	0,608** 0,000 82	0,591** 0,000 82	1  82	0,773** 0,000 82
sanksi (X3)	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	0,884** 0,000 82	0,854** 0,000 82	0,798** 0,000 82	0,886** 0,000 82	0,852** 0,000 82	0,794** 0,000 82	0,763** 0,000 82	0,773** 0,000 82	1  82

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 6. (Lanjutan 3)

Correlations										
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	kedisiplinan kerja (Y)
Y1.1	Pearson Correlation	1	0,739**	0,544**	0,980**	0,712**	0,541**	0,428**	0,395**	0,824**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.2	Pearson Correlation	0,739**	1	0,558**	0,734**	0,980**	0,545**	0,501**	0,439**	0,856**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.3	Pearson Correlation	0,544**	0,558**	1	0,549**	0,549**	0,973**	0,541**	0,508**	0,821**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.4	Pearson Correlation	0,980**	0,734**	0,549**	1	0,727**	0,547**	0,410**	0,389**	0,823**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.5	Pearson Correlation	0,712**	0,980**	0,549**	0,727**	1	0,556**	0,477**	0,427**	0,845**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.6	Pearson Correlation	0,541**	0,545**	0,973**	0,547**	0,556**	1	0,549**	0,515**	0,823**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.7	Pearson Correlation	0,428**	0,501**	0,541**	0,410**	0,477**	0,549**	1	0,575**	0,719**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
Y1.8	Pearson Correlation	0,395**	0,439**	0,508**	0,389**	0,427**	0,515**	0,575**	1	0,671**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82
kedisiplinan kerja (Y)	Pearson Correlation	0,824**	0,856**	0,821**	0,823**	0,845**	0,823**	0,719**	0,671**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	82	82	82	82	82	82	82	82	82

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 7. Data Hasil Uji Reabilitas

1. Kompensasi ( $X_1$ )**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,950	8

2. Kepemimpinan ( $X_2$ )**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,951	8

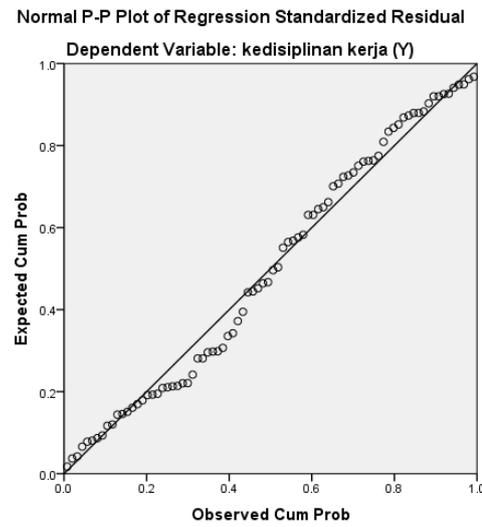
3. Sanksi ( $X_3$ )**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,931	8

## 4. Kedisiplinan Kerja (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,916	8

Lampiran 8. Data Sebaran Uji Normalitas *P-Plot Regression Residual*Lampiran 9. Data hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov**(One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)*

		kompensasi (X1)	kepemimpinan (X2)	sanksi (X3)	kedisiplinan kerja (Y)
N		82	82	82	82
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	26,9878	26,7195	27,7927	30,0366
	Std. Deviation	6,77048	7,16692	6,48786	5,07097
Most Extreme Differences	Absolute	0,088	0,074	0,083	0,080
	Positive	0,076	0,074	0,070	0,080
	Negative	-0,088	-0,074	-0,083	-0,064
Test Statistic		0,088	0,074	0,083	0,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,183 <sup>c</sup>	0,200 <sup>c,d</sup>	0,200 <sup>c,d</sup>	0,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

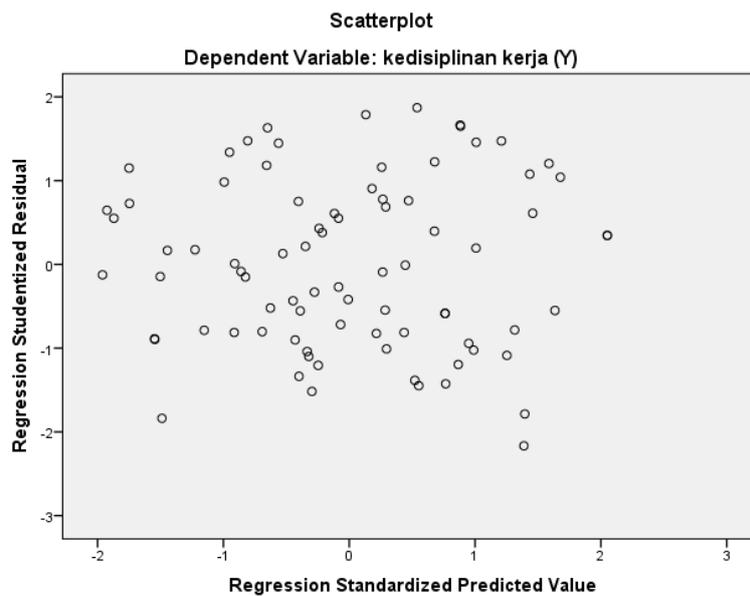
d. This is a lower bound of the true significance.

## Lampiran 10. Data Hasil Uji Multikolinearitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,448	1,248		8,373	0,000		
kompensasi (X1)	0,236	0,062	0,315	3,801	0,000	0,426	2,346
kepemimpinan (X2)	0,169	0,073	0,239	2,324	0,023	0,276	3,622
sanksi (X3)	0,313	0,086	0,401	3,627	0,001	0,239	4,189

a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja (Y)

Lampiran 11. *Scatterplot*

## Lampiran 12. Data Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,448	1,248		8,373	0,000
kompensasi (X1)	0,236	0,062	0,315	3,801	0,000
kepemimpinan (X2)	0,169	0,073	0,239	2,324	0,023
sanksi (X3)	0,313	0,086	0,401	3,627	0,001

a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja (Y)

## Lampiran 13. Data Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1608,583	3	536,194	88,177	0,000 <sup>b</sup>
Residual	474,307	78	6,081		
Total	2082,890	81			

a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), sanksi (X3), kompensasi (X1), kepemimpinan (X2)

## Lampiran 14. Data Hasil Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,879 <sup>a</sup>	0,772	0,764	2,46594

a. Predictors: (Constant), kompensasi (X<sub>1</sub>), kepemimpinan (X<sub>2</sub>), sanksi(X<sub>3</sub>).

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja.

## Lampiran 15. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,448	1,248		8,373	0,000		
kompensasi (X1)	0,236	0,062	0,315	3,801	0,000	0,426	2,346
kepemimpinan (X2)	0,169	0,073	0,239	2,324	0,023	0,276	3,622
sanksi (X3)	0,313	0,086	0,401	3,627	0,001	0,239	4,189

a. Dependent Variable: kedisiplinan kerja (Y)

Lampiran 16. Dokumentasi Penelitian



Mengukur bibit setiap bulan



Areal jalan yang sudah di peronggol



Wawancara dengan karyawan



Areal Pembibitan Kebun Lubuk Dalam

## Lampiran 16. (Lanjutan 1)



Pembukaan PMMB di Kantor Pusat PTPN V



Memberikan Kuesioner kepada Karyawan