

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Manajemen*



Oleh :

ADE ZULAIKA HARAHAP
1305160475

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

ADE ZULAIKA HARAHAAP, NPM 1305160475, ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA MEDAN. Skripsi

Penelitian yang dilakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan yang mana didalam perusahaan masih lemahnya disiplin kerja karyawan hal ini terbukti dengan masih terdapat karyawan yang keluar tanpa ijin dan masih terdapat karyawan yang pulang kantor tidak sesuai jam kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan. Sampel pada Penelitian ini sebanyak 52 karyawan dari PT. Telekomunikasi Indonesia Medan.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy*. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan koefisien korelasi dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Dengan teknik analisa data yang dilakukan *Bartlett's test of sphericity*, *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy*, *MSA (Measure of sampling Adequacy)*, *Communalilty*, *Eigenvalue*, *Scree plot* dan *Faktor Loadings*.

Hasil penelitian ini hasil uji statistik untuk faktor kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, hal ini terbukti dengan diperoleh nilai KMO sebesar 0,700 dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericitynya* adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan tiga variabel tersebut. Dimana untuk jumlah faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang diukur dengan menggunakan faktor kompensasi, faktor sanksi hukum dan faktor kepemimpinan besar yaitu 68%.

Kata Kunci : *Kompensasi, Sanksi Hukum, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur bagi ALLAH SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mendapatkan kemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini , dimana skripsi ini sangat penulis butuhkan dalam rangka sebagai kelengkapan penulis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan segala keterbatasan ilmu dan kemampuan yang dimiliki, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan para pembaca berkenan memberikan saran dan masukan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Selanjutnya,tak lupa penulis juga dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Bata Harahap dan Ibunda Jintan Daulay yang telah banyak berkorban dan membesarkan, mendidik serta memberikan dukungan baik moral dan material, sehingga penulis dapat memperoleh keberhasilan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, Selaku Ketua Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Lila Bismala, ST, M.Si Selaku Dosen Pembimbing saya, yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Pimpinan PT. Telekomunikasi Indonesia beserta seluruh pegawai yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
8. Dan kepada teman Anggi, Puspita, Risa, Rizki, Ryan, Yudha, Fadly dan Abdaul Abror dan teman-teman yang telah memberikan dukungan kepada penulis, semoga kita bisa sukses selalu.

Seiring doa dan semoga ALLAH SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati penulis menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik ALLAH SWT, dan penulis juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Aamiin... ya Rabbal Alaamiin...

Medan, April 2017
Penulis

ADE ZULAIKA HARAHAAP
1305160475

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Uraian Teori	10
1. Disiplin Kerja.....	10
a. Pengertian Disiplin Kerja	10
b. Macam-Macam Disiplin Kerja	12
c. Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja	14
d. Mengatur dan Mengelola Disiplin Kerja	16
e. Faktor-Faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
f. Indikator Disiplin Kerja.....	21
2. Kompensasi	22
a. Pengertian Kompensasi	22
b. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kompensasi	25

c. Indikator Kompensasi	29
3. Sanksi Hukum	29
a. Pengertian Sanksi.....	29
b. Jenis Sanksi	30
c. Indikator Sanksi Hukum	32
4. Kepemimpinan	33
d. Pengertian Kepemimpinan.....	33
e. Peranan Kepemimpinan	34
f. Sifat Pemimpin	35
g. Fungsi Pemimpin.....	37
h. Indikator Pemimpin	40
B. Kerangka Konseptual	40
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Pendekatan Penelitian	43
B. Definisi Variabel Penelitian	43
C. Tempat dan Waktu Penelitian	45
D. Populasi dan Sampel	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Teknik Analisa Data.....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Hasil Penelitian	54
1. Deskripsi Data	54
2. Analisis Data	61
B. Pembahasan.....	69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Kompensasi	44
Tabel 3.2	Indikator Sanksi Hukum	44
Tabel 3.3	Indikator Kepemimpinan	45
Tabel 3.4	Waktu Penelitian	45
Tabel 3.5	Skala Pengukuran Likert	47
Tabel 3.6	Uji Validitas Kompensasi	49
Tabel 3.7	Uji Validitas Sanksi Hukum	49
Tabel 3.8	Uji Validitas Kepemimpinan	50
Tabel 3.9	Uji Reliabilitas	50
Tabel 3.10	Koefisien Korelasi.....	51
Tabel 4.1	Skala Likert	54
Tabel 4.2	Distribusi Koresponden Jensi Kelamin.....	55
Tabel 4.3	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.4	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4.5	Skor Angket Kompensasi.....	56
Tabel 4.6	Skor Angket Sanksi Hukum.....	57
Tabel 4.7	Skor Angket Kepemimpinan.....	59
Tabel 4.8	<i>Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Test of Sphericity</i>	62
Tabel 4.9	<i>Measure of Sampling Adequacy (MSA)</i>	63
Tabel 4.10	<i>Communalities</i>	64
Tabel 4.11	<i>Total Variance Explained</i>	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 4.1 Grafik Plot	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor antara lain sumber daya alam, modal, teknologi dan sumber daya manusia yang tersedia. Sekalipun tersedia sumber daya alam yang baik, modal yang memadai dan teknologi yang mutakhir, suatu perusahaan tidak akan dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan faktor-faktor tersebut jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik. Memasuki era perdagangan bebas, individu yang berkualitas dalam bekerja merupakan prasyarat yang harus dimiliki di dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Hal ini dapat menjadi fakta bahwa hari demi hari, perusahaan terus menginginkan karyawan nya memiliki kualitas yang lebih baik. Jadi, keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang bekerja, berperilaku, dan menjalankan peran atau tugasnya dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Jika dilihat dari struktur pendidikannya, posisi tenaga kerja Indonesia kurang menguntungkan karena sebagian besar mempunyai tingkat pendidikan rendah. Bahkan etos kerja dan disiplin kerja di Indonesia dipandang rendah. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap perusahaan untuk mampu meningkatkan disiplin kerja yang ada di dalam perusahaannya. Membenahi setiap kelemahan-kelemahan maupun kendala yang membuat disiplin kerja itu kurang berjalan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada dalam perusahaan tersebut.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai (Fathoni, 2006 hal. 172). Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ataupun pimpinan secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Kedisiplinan karyawan yang baik mencerminkan bahwa fungsi pimpinan telah dilaksanakan dengan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat terlaksana dengan baik maka mencerminkan pimpinan kurang menjalankan fungsinya dalam mengatur organisasi. Disiplin yang baik dan benar dalam kepemimpinan akan selalu membangun serta membawa kemajuan. Pemimpin yang baik akan selalu menerapkan disiplin dalam hidup dan kerja sehingga membawa dampak positif bagi kemajuan hidup dan kerja dalam organisasi.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard-standard yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak. Dengan terbentuknya atau terciptanya disiplin yang tinggi maka akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Keberhasilan diterapkannya disiplin yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kemampuan pimpinan dalam menegakkan

peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini kedisiplinan dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada serta pimpinan untuk mematuhi dan melaksanakan peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi.

Penerapan disiplin dalam sebuah perusahaan sangat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Kebaikan dari diterapkannya disiplin kerja yaitu terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2011 hal. 10).

Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan. Jadi dengan adanya disiplin kerja maka karyawan dengan sendirinya menundukkan dirinya di bawah peraturan-peraturan yang ada. Dan hal ini merupakan kebaikan bagi perusahaan di dalam mengorganisir setiap sumber daya yang ada untuk mencapai tujuannya. Namun, disamping banyaknya kebaikan dari penerapan disiplin, ada juga yang berpandangan buruk dengan disiplin.

Karena menganggap bahwa disiplin itu lebih cenderung diartikan sebagai punishment atau hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran, mengekang kebebasan karyawan. Tetapi pada dasarnya disiplin kerja itu dipandang sebagai faktor pendorong bagi karyawan untuk mengikuti setiap tata kerja yang telah diberikan oleh perusahaan dan baik adanya diterapkan dimanapun perusahaan berada.

Menurut Fathoni (2006 hal. 173), disiplin kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu tujuan dan kemampuan, kompensasi, teladan pimpinan, sanksi, balas jasa, keadilan waskat (pengawasan melekat), ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Semua faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi setiap karyawan untuk melakukan dan melaksanakan setiap aturan-aturan yang berlaku yang ada dalam perusahaan tersebut.

Setiap karyawan disiplin di dalam menyelesaikan dan mengerjakan pekerjaannya bisa saja dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima oleh karyawan yang memuaskan sehingga karyawan berusaha mematuhi dan berusaha memberi yang terbaik di dalam pekerjaannya. Dengan pemberian kompensasi yang memuaskan, tentunya akan mendapat pengaruh yang kuat bagi perusahaan.

Karena kompensasi yang memuaskan tentunya memperoleh karyawan yang berkualitas dengan cara menarik karyawan yang handal ke dalam organisasi. Tentunya juga akan menarik minat orang untuk bekerja di perusahaan tersebut. Kompensasi yang tinggi tentunya akan mendorong karyawan untuk mentaati setiap peraturan-peraturan yang diberikan dan diterapkan oleh perusahaan itu.

Menurut Simamora (2008 hal. 448) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap.

Demikian juga dengan teladan pimpinan, pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan nya karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan (berintegritas yang

tinggi). Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

Menurut Robbins (2008 hal. 49) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu.

Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun kurang disiplin. Pemimpin selalu menjadi patokan bagi bawahannya. Dalam kepemimpinan, disiplin harus diartikan sebagai "mendidik untuk perbaikan dan menjadi lebih baik". Disiplin di sini tidak diartikan sebagai hukuman untuk orang yang bersalah, tetapi merupakan didikan atau tuntunan untuk bermotivasi, bersikap, dan berkinerja baik secara konsisten. Disiplin tidak hanya diterapkan pada saat seseorang terbukti bersalah, tetapi dimulai dalam kondisi kerja normal untuk meningkatkan komitmen dan kinerja.

Seseorang yang terbukti bersalah dan disiplin hanyalah merupakan salah satu aspek saja dari disiplin. Disiplin tidak hanya berlaku pada saat adanya pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang karyawan. Walaupun disiplin tidak identik dengan pemberian hukuman bagi seseorang. Walaupun di dalam disiplin ada yang disebut sebagai aturan tetapi pemberian disiplin itu bukan untuk menakut-nakuti ataupun mengancam karyawan tetapi untuk mengarahkan karyawan mengikuti semua peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan, dan tentunya untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu. Jadi pada saat keadaan normal, disiplin juga tetap berlaku dan berfungsi ditengah-tengah karyawan.

PT. Telekomunikasi Indonesia Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan jasa dan jaringan

telekomunikasi terintegrasi di Indonesia yang salah satunya berada di Kota Medan. PT. Telekomunikasi Indonesia berdiri sejak tahun 1991, dengan status perusahaan diubah menjadi perseroan terbatas milik Negara (persero) berdasarkan Akta Notaris Imas Fatimah, S.H. No. 128 tanggal 24 september 1991.

Pihak manajemen PT. Telekomunikasi Indonesia sangat paham betul akan pentingnya disiplin kerja yang tinggi bagi seluruh karyawan yang ada di setiap divisi. Hal ini menjadi salah satu faktor penentu bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya di dalam mendapatkan laba maupun untuk mencapai tujuan jangka panjang. Namun, perlu untuk mengetahui lebih jelas mengenai keadaan karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi karena dengan disiplin kerja yang tinggi karyawan akan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan bagian masing-masing. fenomena permasalahan dimasukin.

Dari observasi yang dilakukan pada perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Medan terdapat permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam tingkat kedisiplinan diantaranya masih terdapat karyawan yang keluar tanpa ijin dan masih terdapat karyawan yang pulang kantor tidak sesuai dengan jam kerja, kepemimpinan yang kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan oleh sebagian karyawan, beberapa karyawan merasa kurang maksimal dalam penerimaan kompensasi diberikan oleh perusahaan, serta masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini juga merupakan perluasan dari variabel-variabel penelitian yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut Peneliti Krisman Jaya

Harefa (2010) yang menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dapat diukur dari kompensasi, kepemimpinan dan sanksi.

Untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi ini, maka organisasi tersebut harus dapat mengembangkan potensi sumber daya manusia dan memperketat disiplin kerja dan memberikan kepuasan atas kerja karyawan sehingga mampu lebih baik dalam mengembangkan organisasi. Dalam kaitannya dengan prestasi kerja karyawan, hal tersebut harus segera dibenahi agar tujuan dari suatu organisasi dapat tercapai. Hal-hal tersebut menyebabkan prestasi kerja karyawan menjadi rendah.

Berdasarkan fenomena dan penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

1. Masih kurangnya kedisiplinan karyawan terbukti dengan masih terdapat karyawan yang keluar tanpa ijin dan masih terdapat karyawan yang pulang kantor tidak sesuai jam kerja.
2. Kepemimpinan yang kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan oleh sebagian karyawan.
3. Karyawan merasa kurang maksimal dalam penerimaan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.
4. Masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud. Penelitian ini hanya membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya kompensasi, kepemimpinan dan sanksi.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: “faktor-faktor apakah yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan?”.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah : Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan?.

Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia didalam perusahaan.
2. Secara praktis, untuk mengetahui sejauh mana kompensasi, kepemimpinan dan sanksi dapat mempengaruhi disiplin kerja. Dan diharapkan hasilnya

dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

3. Secara Akademis, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut disiplin kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

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

Menurut Hasibuan (2012 hal. 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya.

Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja yang ada. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena tujuan organisasi akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Wirawan (2009 hal. 138) disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.

Menurut Rivai (2010 hal. 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 129) mengatakan disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin merupakan suatu keharusan dalam melaksanakan pekerjaan terutama bagi karyawan, Karena melalui disiplin adalah salah satu cara agar tercapai suatu hasil kerja yang baik dan harmonis.

Sedangkan menurut Siagian (2010 hal. 305) disiplin kerja ialah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan cara menaati peraturan yang ada. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturan yang ada telah ditaati para karyawannya. Dalam pelaksanaannya perusahaan mengusahakan seluruh peraturan untuk dapat ditaati oleh karyawan.

b. Macam-macam Disiplin

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mempertahankan. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi dapat berprestasi tinggi.

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah menggerakkan karyawan mendisiplinkan diri. Dengan cara preventif, karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen, yaitu:

- a) Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi.
- b) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi.
- c) Para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi.

Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal:

- a) Karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah dibuatnya.
- b) Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri.
- c) Dalam hal mengenai sanksi terberat yaitu pemberhentian, perlu dilakukan wawancara keluar yang menjelaskan antara lain, mengapa manajemen melaksanakan atau mengambil tindakan sekeras itu.

Dalam disiplin kerja ada tiga aspek, dimana ketiga aspek tersebut adalah sebagai berikut:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dikontrol dan dilihat baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Misalnya mengenai disiplin terhadap jam kerja, dan absensi.

2. Disiplin kerja atau pelaksanaan tugas

Isi dalam pekerjaan terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerja, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan, dan mutu yang telah dibakukan.

Keempat hal tersebut adalah aturan yang harus diikuti secara ketat dan tepat.

3. Disiplin terhadap tingkah laku

Artinya keharusan seseorang untuk mengikuti dengan ketat perbuatan atau langkah tertentu agar mencapai sesuatu sesuai dengan standar.

Dalam hal ini adalah pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dalam arti dapat sesuai dengan ketepatan penyelesaian pekerjaan mengikuti tata cara kerja yang berlaku dan sebagainya.

c. Tujuan dan Fungsi Disiplin Kerja

1) Tujuan Disiplin

Disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dan mencegah serta mengoreksi tindakantindakan individu dalam itikad tidak baik terhadap kelompok. Tujuan disiplin dilakukan untuk mendorong karyawan berperilaku hati-hati dalam bekerja.

Setiap karyawan mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada karyawan yang memiliki motif yang sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap karyawan. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap karyawan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja.

Motif karyawan yang selalu berubah-ubah apabila motif yang satu telah terpenuhi sangat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para karyawan. Dampak perubahan motif dalam bekerja ini harus mendapat porsi pembinaan dengan prioritas utama dari pihak manajemen.

Menurut Wirawan (2009 hal. 138) tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

1. Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan.

Seorang karyawan mendapatkan pendisiplinan dari organisasi setelah gagal memenuhi kewajibannya. Kegagalan dapat berupa kegagalan dalam melaksanakan tugas serta mengabaikan peraturan atau kode etik yang harus diterapkan dalam perilakunya.

2. Mempertahankan hubungan saling menghormati.

Karyawan sering melaksanakan tugasnya dengan buruk dan melanggar peraturan dengan sengaja. Sikap dan perilaku itu harus dikoreksi agar tidak terjadi konflik interpersonal.

3. Meningkatkan kinerja karyawan.

4. Pendisiplinan wajib dilakukan bagi karyawan berkinerja rendah yang bukan disebabkan oleh faktor bukan manusia. Jika rendahnya kinerja disebabkan oleh faktor manusia, pendisiplinan dilakukan secara berencana untuk memperbaiki perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan akan meningkatkan hasil kerjanya

Menurut Ma'arif dan Kartika (2012 hal. 98) tujuan dari pendisiplinan karyawan adalah:

1. Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
2. Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahan.
3. Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

2) Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan, disiplin menjadi syarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Ada beberapa fungsi disiplin, antara lain:

1. Membangun kepribadian
2. Melatih kepribadian
3. Menciptakan lingkungan kondusif

d. Mengatur Dan Mengelolah Disiplin

Untuk mengolah disiplin yang baik diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlukan secara wajar. Menurut Rivai (2010 hal. 451) dalam mengatur disiplin diperlukan:

1) Standar disiplin

Beberapa standar dasar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi, dan ukuran pencapaian. Tiap karyawan perlu memahami kebijakan perusahaan serta mengikuti prosedur secara penuh.

Sebagai model bagaimana tindakan disipliner harus diatur adalah:

- a) Apabila karyawan melakukan suatu kesalahan, maka karyawan harus menerima konsekuensi terhadap aturan pelanggaran.
 - b) Apabila tidak dilakukan secara konsekuen berarti karyawan tersebut telah melecehkan peraturan yang telah ditetapkan.
- 2) Kedua hal tersebut akan berakibat pemutusan hubungan kerja dan karyawan harus menerima hukuman tersebut

e. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam membentuk disiplin seseorang terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh penerapan serta pengembangan struktur organisasi. Maka diperlukan indikator pengukuran yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Menurut Hasibuan (2012 hal. 194) indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan perusahaan harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberikan contoh yang baik, disiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik bawahan juga ikut baik. Jika teladan pemimpin kurang baik para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika pemimpin sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahannya pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa sangat berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

Karyawan sulit untuk disiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk. Jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut memengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman sebaiknya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Hubungan yang bersifat vertikal maupun horizontal.

Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, diantara semua karyawannya. Terciptanya

human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Adapun menurut Fathoni (2006 hal. 173) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain :

1. Tujuan dan Kemampuan,
2. Kompensasi,
3. Teladan Pimpinan,
4. Sanksi,
5. Balas Jasa,
6. Keadilan Waskat (Pengawasan Melekat),
7. Ketegasan, dan
8. Hubungan Kemanusiaan.

f. Indikator Kedisiplinan Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Sutrisno (2011 hal. 86) menyatakan bahwa indikator dalam disiplin kerja adalah sebagai berikut: tingkat absensi, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, tingkat kecerobohan/kecelakaan kerja, sikap dan etika kerja, konflik, ketaatan dan kesadaran mematuhi peraturan.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

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

Menurut Notoatmodjo (2009 hal. 142) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Sedangkan menurut Hasibuan (2012 hal. 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Adapun Hasibuan (2012 hal. 119) kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksana fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Bagi manajemen, kompensasi karyawan mungkin merupakan masalah yang membingungkan dan sulit. Walaupun pengupahan harus mempunyai dasar

yang logis dan dapat dipertahankan, hal ini banyak menyangkut faktor-faktor emosional dan sudut pandang karyawan. Namun dalam prakteknya, masalah kompensasi selalu saja menjadi acuan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, mau atau tidak mau organisasi juga perlu menganalisis kembali kebijakan-kebijakan yang diterapkan dalam hal pemberian kompensasi.

Hal ini semata-mata guna menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik, yang pada akhirnya menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, berdasarkan uraian diatas jelaslah pentingnya masalah kompensasi ini untuk karyawan dan organisasi.

Seseorang mau bekerja karena adanya sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitasnya kerja yang dilakukannya membawa kepada sesuatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sebelumnya.(Anoraga, 2009 hal. 314)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang ada pada saatnya nanti membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan itu, orang terdorong untuk melakukan suatu aktivitas yang disebut bekerja.

Manajer merupakan pimpinan dalam sebuah organisasi yang mengarahkan dan membina tenaga kerja kearah kesuksesan. Dalam mencapai kesuksesan, pimpinan perlu memperhatikan kebutuhan para tenaga kerja tersebut, yang dalam hal ini berupa kompensasi. Oleh karena itu agar kinerja dari para karyawan terus meningkat, maka diperlukan sesuatu faktor pendorong

yang dapat membuat kinerja karyawan tersebut sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Setiap pekerja yang telah memberi atau mengorbankan tenaga dan pikirannya pada perusahaan, pastinya akan mengharapkan kontra prestasi atau balas jasa berupa uang atau barang. Kompensasi (gaji dan upah) yang diberikan perusahaan kepada pekerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh para pimpinan demi kelancaran jalannya perusahaan.

Kompensasi yang layak merupakan pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Maka dapat dikatakan bahwa kompensasi akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Dalam hal ini kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi yang bersifat langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Menurut Rivai (2010 hal. 744) Dalam kompensasi langsung dibedakan pula antara lain:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan financial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang

jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi yang berdasarkan kinerja.

Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian gaji dan upah (kompensasi) yaitu upah merupakan kontra prestasi yang diterima para pekerja berdasarkan hasil yang dicapainya dan tidak mempunyai jaminan kerja tetap, sedangkan gaji merupakan kontra prestasi yang diterima oleh pekerja dengan jaminan pekerjaan yang sifatnya lebih tetap.

b. Faktor – faktor Mempengaruhi Kompensasi

Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu faktor pemerintah, penawaran bersama, standar dan biaya kehidupan, upah perbandingan, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

(Mangkunegara, 2012 hal. 84)

Menurut Siagian (2010 hal. 265) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem imbalan adalah sebagai berikut:

2. Tingkat upah dan gaji yang berlaku
3. Tuntunan serikat pekerja
4. Produktivitas
5. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji
6. Peraturan perundang-undangan.

Upah sangat berpengaruh langsung terhadap aktivitas yang dilakukan oleh pekerja yang akan menentukan kelancaran pekerjaan yang akan mereka lakukan, maka upah dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi agar bekerja lebih baik lagi sehingga sasaran yang telah ditetapkan perusahaan dapat dicapai.

Menurut Rivai (2010 hal. 762) tujuan pemberian upah atau gaji adalah antara lain:

- a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian upah dan gaji terjadilah ikatan kerja sama formal antara pemilik/pengusaha dengan karyawan.

- b. Kepuasan Kerja

Dengan upah dan gaji, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

- c. Pengadaan Efektif

Jika program upah dan gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika upah dan gaji diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi para karyawannya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian upah dan gaji yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program upah dan gaji yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Asosiasi Usaha Sejenis/Upah

Dengan program upah dan gaji atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan ke perusahaan sejenis dapat dihindarkan.

i. Pengaruh Pemerintah

Jika program upah dan gaji sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Menurut Rivai (2010 hal. 759) Sistem pembayaran kompensasi yang umumnya diterapkan adalah :

a. Upah sistem waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah diterapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

b. Upah sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

c. Upah sistem borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Keadilan eksternal menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dikompensasi secara adil dengan membandingkan pekerjaan yang sama dipasar kerja. Misalnya, untuk mempertahankan para karyawan dan menjamin keadilan, analisis upah dan gaji merekomendasikan pembayaran jumlah yang sama untuk pekerjaan-pekerjaan yang sama. Akan tetapi, perekrut

pekerja mungkin akan menawarkan upah yang tidak biasa, yaitu upah yang tinggi untuk menarik calon pekerja yang berkualitas.

c. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi merupakan pengukuran yang dilakukan atas pekerja seseorang didalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2012 hal. 86) mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu: pendapatan pokok, standar upah atau gaji, kesejahteraan, keadilan, jaminan kerja, pendapatan lain.

Indikator dalam kompensasi yang di kemukakan Menurut Umar (2008 hal.16) adalah: bonus, upah, premi, pengobatan dan asuransi. Sedangkan menurut Simamora (2008 hal. 445) yang menyatakan bahwa ada beberapa indikator-indikator dalam pemberian kompensasi yaitu berupa: upah, insentif, tunjangan, fasilitas.

Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Adapun indikator-indikator dalam kompensasi adalah gaji/upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan, premi, pengobatan

3. Sanksi Hukum

a. Pengertian Sanksi

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan. Karena dengan sanksi hukum yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar aturan organisasi. Sikap dan perilaku yang indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi yang diterapkan tersebut mempengaruhi baik buruknya disiplin karyawan. Pelanggaran kerja adalah

setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

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

Adapun Menurut Pandojo (2006 hal. 241) mengemukakan beberapa tindakan pendisiplinan bisa kita bagi menjadi dua yaitu positif dan negatif. Yang positif adalah dengan diberi nasehat untuk kebaikan dimasa yang akan datang.

Sedangkan cara-cara yang negatif disusun berdasarkan tingkat kekerasannya dari paling lunak sampai yang paling keras, antara lain adalah dengan: memberikan peringatan lisan, memberikan peringatan tertulis, dihilangkan sebagian haknya, didenda, dirumahkan/diberhentikan sementara (masa skorsing), diturunkan pangkatnya, dipecat.

b. Jenis Sanksi

Menurut Rivai (2010 hal. 831) ada beberapa tingkat dari jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat

- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian, pemecatan.

Menurut Mangkunegara (2012 hal. 131) pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten dan impersonal.

- 1) Pemberian peringatan

Karyawan yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar karyawan yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.

- 2) Pemberian sanksi harus segera

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

- 3) Pemberian sanksi yang konsisten

Pemberian sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar karyawan sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan.

- 4) Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan karyawan, tua muda, pria-wanita tetap diberlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar karyawan menyadari bahwa

disiplin kerja berlaku untuk semua karyawan dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

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

Keadaan ini semakin parah apabila pelanggaran tersebut diketahui oleh teman-temannya dan mereka semua mengetahui bahwa pimpinan tahu pelanggaran ini tetapi membiarkannya. Keadaan ini seakan-akan pengumuman dari pimpinan, bahwa peraturan yang merupakan ancaman hukuman untuk suatu pelanggaran telah dicabut. Bila demikian mungkin yang melakukan pelanggaran bukan satu orang saja melainkan semakin banyak dan hal ini tidak boleh dibiarkan oleh perusahaan begitu saja karena akan mengganggu kegiatan operasi perusahaan.

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

c. Indikator Sanksi Hukum

Sanksi adalah hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan atau karyawan yang jelas-jelas melanggar peraturan disiplin. Menurut Saydam (2007 hal. 212) menyatakan bahwa indikator dalam sanksi hokum adalah sabagai berikut:

peraturan dalam bekerja, penciptaan rasa adil kepada sesama karyawan, ketegasan hukuman, memberi efek jera, dan tingkat konsisten pemberian hukuman.

4. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan jiwa kepemimpinan diharapkan dapat menggerakkan kemampuan totalnya untuk kepentingan kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam mempengaruhi orang lain dengan suatu tujuan tertentu. Setiap individu mempunyai pengaruh terhadap individu-individu lainnya, pengaruh tersebut makin lama makin tumbuh. Beberapa individu mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kondisi-kondisi tertentu. Dengan mengembangkan untuk mempengaruhi, dapat diperoleh suatu kepemimpinan.

Kepemimpinan tersebut dapat diartikan sebagai kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja bersama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka.

Kepemimpinan yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain. Keberhasilan seseorang pemimpin tergantung kepada kemampuan untuk mempengaruhi.

Dengan kata lain kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi yang langsung maupun tidak langsung dengan maksud menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikut kehendak pemimpin itu. (Anoraga, 2009 hal. 22)

Sedangkan menurut Rivai (2010 hal. 212) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif, ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. (Siagian, 2010 hal. 63)

b. Peranan Kepemimpinan

Adapun peranan (tanggung jawab) kepemimpinan menurut Anoraga (2009 hal. 31) adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan tujuan dan pelaksanaan kerja yang realistis dalam artian kuantitas, keamanan dan lain sebagainya.

- 2) Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
- 3) Mengkomunikasikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka.
- 4) Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi.
- 5) Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dari mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
- 6) Menghilangkan hambatan untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif.
- 7) Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan pekerjaan yang efektif.
- 8) Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.
- 9) Menunjukkan perhatian kepada para karyawan.

Para pengamat teori sifat berusaha menggeneralisasi sifat-sifat umum yang dimiliki oleh pemimpin seperti fisik, mental, dan kepribadian. Dengan asumsi pemikiran, bahwa keberhasilan seseorang sebagai pemimpin ditentukan oleh kualitas sifat atau karakteristik tertentu yang dimiliki dalam diri pemimpin tersebut, baik berhubungan dengan fisik, mental, psikologis, personalitas dan intelektualitas.

c. Sifat Pemimpin

Menurut Sutrisno (2011 hal. 226) menyatakan bahwa beberapa sifat yang dimiliki oleh seseorang pemimpin yang sukses antara lain:

- 1) Takwa
- 2) Sehat
- 3) Cakap

- 4) Jujur
- 5) Tegas
- 6) Setia
- 7) Cerdik
- 8) Berani
- 9) Disiplin
- 10) Manusiawi
- 11) Berkemauan keras
- 12) Berinovasi
- 13) Berwawasan luas
- 14) Komunikatif, daya nalar tajam, dan daya tanggap/peka
- 15) Kreatif
- 16) Tanggung jawab, dan sifat positif lainnya.

Menurut Nasution (2009 hal. 150), seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

- a) Tanggung jawab seimbang, keseimbangan disini adalah antara tanggung jawab terhadap orang yang harus melaksanakan pekerjaan tersebut.
- b) Model peranan yang positif, peranan adalah tanggung jawab, perilaku atau prestasi yang diharapkan dari seseorang yang memiliki posisi khusus tertentu.
- c) Memiliki keterampilan komunikasi yang baik, pemimpin yang baik harus menyampaikan ide-idenya secara ringkas dan jelas serta dengan cara yang tepat.

- d) Memiliki pengaruh yang positif, pemimpin yang baik memiliki pengaruh yang positif terhadap karyawan dan menggunakan pengaruh tersebut untuk hal yang positif.
- e) Memiliki kemampuan untuk menyakinkan orang lain, pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menggunakan keterampilan komunikasi dan pengaruhnya untuk menyakinkan orang lain terhadap sudut pandangnya serta mengarahkan mereka pada tanggung jawab total terhadap sudut pandang tersebut.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

d. Fungsi Pemimpin

Menurut Sutrisno (2011 hal. 219) menyatakan fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat antara lain yaitu:

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Penggerakkan
4. Pengendalian

Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu mengusahakan agar kelompoknya dapat mencapai tujuan dengan baik, dalam kerja sama yang produktif dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang dihadapi kelompok.

Menurut Sutrisno (2011 hal. 219). Tugas utama pemimpin adalah sebagai berikut:

1. Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok.
2. Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
3. Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

Seorang pemimpin dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat penting tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi mencapai tujuannya.

Untuk menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin ada beberapa gaya yang sering ditetapkan. Gaya kepemimpinan itu sendiri juga merupakan cara atau proses bagaimana seorang pemimpin dapat melakukan kepemimpinannya dengan keterampilan yang wajar agar tujuan yang ditetapkan dapat dicapai dengan hasil yang lebih baik.

Menurut Pandojo (2006 hal. 228) ada tiga gaya kepemimpinan antara lain:

- a. Kepemimpinan otoriter (*Autocratic/authoritarian leadership*)

Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan berdasarkan kekuatan mutlak. Seorang pemimpin otoriter memimpin tingkah laku pengikut-pengikutnya dengan mengarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, segala keputusan yang berada satu tangan yakni pemimpin

otoriter itu, yang dianggap orang lain dan menganggap dirinya lebih mengetahui dari pada orang lain. Setiap keputusan dianggap sah dan pengikutnya menerima tanpa pertanyaan. Pemimpin otoriter juga dianggap sebagai manusia yang super.

b. Kepemimpinan demokrasi (*Democratic/participative leadership*)

Kepemimpinan demokrasi adalah gaya memimpinya yang demokrasi, seorang pemimpin kelompok kerja atau seorang kepala bagian suatu jabatan tidak dipilih oleh anak buahnya secara demokrasi, ia diangkat oleh atasannya tetapi ia bisa saja melaksanakan kepemimpinannya secara demokrasi, ia mengajak anak buahnya untuk merundingkan masalah yang menyangkut pekerjaannya dan mengambil suatu keputusan berdasarkan tujuan bersama dan ia selalu berinteraksi dengan para bawahannya.

c. Kepemimpinan yang bebas (*Free-rein/laissez faire leadership*)

Gaya kepemimpinan ini menjalankan peranannya secara pasif ia menyerahkan segala urusan untuk menentukan tujuan dan kegiatan sepenuhnya kepada anggota kelompok, ia tidak mengambil inisiatif apapun meski ia berada ditengah-tengah kelompok, dalam praktek kepemimpinan tidak ada seorang pemimpin yang konsisten menggunakan gaya tertentu, situasi, kondisi, waktu, dan tempat sangat menuntut penggunaan berbagai gaya kepemimpinan. Aneka ragam fungsi yang harus diselenggarakan sering menuntut adanya gaya kepemimpinan.

Dalam melaksanakan kegiatan tugas-tugas kepemimpinan hendaknya seorang pemimpin dapat melaksanakan dengan baik dan adil.

e. Indikator Pemimpin

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif, ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Siagian (2010 hal. 63) menyatakan bahwa indikator dalam kepemimpinan adalah sebagai berikut: teknik pengawasan, pengawasan kerja, objektivitas, memberi peringatan, pengawasan secara langsung, dan bimbingan kerja.

B. Kerangka Konseptual

Kedisiplinan karyawan yang baik mencerminkan bahwa fungsi pimpinan telah dilaksanakan dengan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat terlaksana dengan baik maka mencerminkan pimpinan kurang menjalankan fungsinya dalam mengatur organisasi. Disiplin yang baik dan benar dalam kepemimpinan akan selalu membangun serta membawa kemajuan. Pemimpin yang baik akan selalu menerapkan disiplin dalam hidup dan kerja sehingga membawa dampak positif bagi kemajuan hidup dan kerja dalam organisasi.

Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard-standard yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan

pertimbangan yang bijak. Dengan terbentuknya atau terciptanya disiplin yang tinggi maka akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Penerapan disiplin dalam sebuah perusahaan sangat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Kebaikan dari diterapkannya disiplin kerja yaitu terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2011 hal. 10).

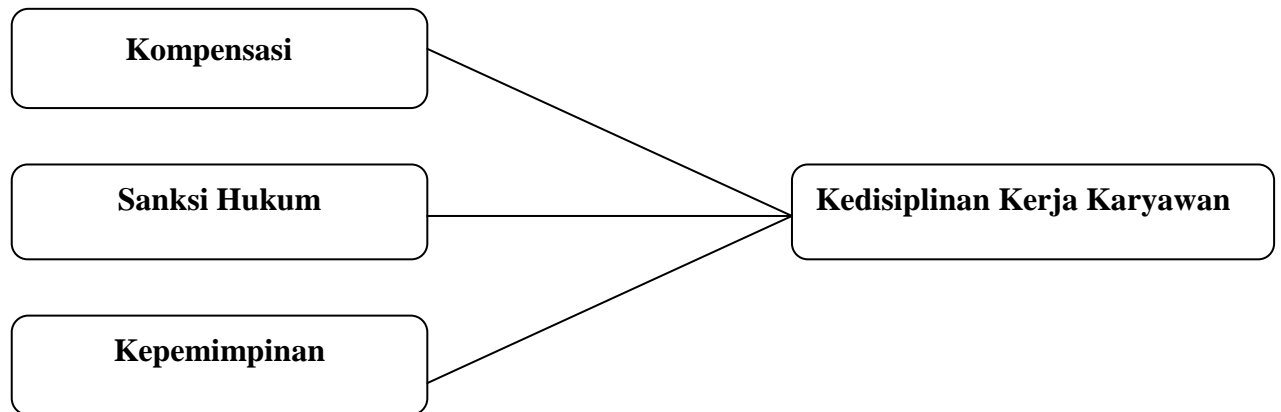
Menurut Fathoni (2006 hal. 173), disiplin kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu tujuan dan kemampuan, kompensasi, teladan pimpinan, sanksi, balas jasa, keadilan waskat (pengawasan melekat), ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Semua faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi setiap karyawan untuk melakukan dan melaksanakan setiap aturan-aturan yang berlaku yang ada dalam perusahaan tersebut.

Penelitian ini juga pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya, Ardi Mohamad Jais (2012) dengan judul penelitian Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Guru Pada Sekolah Binaan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kesejahteraan, ancaman, teladan pimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja.

Peneliti Priwandini Elisa (2013) dengan judul penelitian Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kompensasi, sanksi hukum dan kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru. Oleh sebab itu, disarankan pada PT Suka Fajar Pekanbaru, untuk selalu memperhatikan dan meningkatkan kompensasi, sanksi hukum dan kepemimpinan agar karyawan pada

PT Suka Fajar Pekanbaru selalu disiplin dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat terwujud.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual dalam penelitian ini, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dengan tujuan untuk menemukan jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis penelitian. Penelitian deskriptif menurut Indriantoro (2010 hal. 88) menyatakan bahwa deskriptif merupakan pendekatan penelitian yang menjelaskan karakteristik fenomena atau masalah yang ada, pengumpulan data melalui studi ini dimaksudkan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian.

B. Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2013 hal. 6). Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja merupakan sikap kesediaan ataupun kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

Tabel 3.1.
Indikator Kompensasi

No.	Indikator
1.	Pendapatan pokok
2.	Standar upah atau gaji
3.	Kesejahteraan
4.	Keadilan
5.	Jaminan kerja

Sumber : Hasibuan: 2012 hal. 118

3. Sanksi Hukum

Sanksi merupakan suatu hukuman yang dijatuhkan kepada karyawan atau karyawan yang jelas-jelas telah melakukan pelanggaran atas peraturan disiplin.

Tabel 3.2.
Indikator Sanksi Hukum

No.	Indikator
1.	Peraturan dalam bekerja
2.	Penciptaan rasa adil
3.	Ketegasan hukuman
4.	Memberi efek jera
5.	Tingkat konsisten pemberian hukuman

Sumber : Saydam : 2007 hal. 212.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif, ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

D. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2013 hal. 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Medan yang berjumlah 52 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2013 hal. 67) sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 (seratus), Peneliti akan menggunakan seluruh populasi, yaitu seluruh pegawai. Peneliti akan menggunakan karyawan dari PT. Telekomunikasi Indonesia Medan yang berjumlah 52 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri dari metode sebagai berikut :

1. *Interview* (wawancara) yaitu proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengar secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.

2. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013 hal. 142). Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Menurut Sugiono Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan jawaban pertanyaan yang mempunyai 5 (lima) opsi seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.5
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
• Sangat Setuju/Tepat	5
• Setuju /Tepat	4
• Kurang Setuju /Tepat	3
• Tidak Setuju /Tepat	2
• Sangat Tidak Setuju / Tepat	1

3. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a) **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner yang dibagikan. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan nilai variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2013 hal. 348) instrumen yang valid adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Untuk mengukur validitas dari setiap pertanyaan, teknik yang digunakan adalah dengan korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\}\{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

Dimana :

n = Banyaknya pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_1y$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah data valid atau tidak adalah dengan melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item instrument tersebut valid, $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item di dalam instrument penelitian. Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X₁)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,586	0,279	Valid
2.	0,558	0,279	Valid
3.	0,550	0,279	Valid
4.	0,596	0,279	Valid
5.	0,553	0,279	Valid
6	0,642	0,279	Valid
7	0,532	0,279	Valid
8	0,522	0,279	Valid
9	0,532	0,279	Valid
10	0,556	0,279	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel sanksi hukum dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Sanksi Hukum (X₂)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r_{table}	Status
1.	0,518	0,279	Valid
2.	0,482	0,279	Valid
3.	0,517	0,279	Valid
4.	0,563	0,279	Valid
5.	0,560	0,279	Valid
6	0,551	0,279	Valid
7	0,550	0,279	Valid
8	0,537	0,279	Valid
9	0,530	0,279	Valid
10	0,523	0,279	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X₃)

No. Butir	Koefisien Korelasi	r _{table}	Status
1.	0,616	0,279	Valid
2.	0,543	0,279	Valid
3.	0,530	0,279	Valid
4.	0,541	0,279	Valid
5.	0,523	0,279	Valid
6	0,532	0,279	Valid
7	0,533	0,279	Valid
8	0,474	0,279	Valid
9	0,632	0,279	Valid
10	0,572	0,279	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing variabel (kompensasi, sanksi hukum dan kepemimpinan) yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

Selanjutnya item instrument yang valid diatas diuji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Kriteria penilaian dalam menguji reabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka penelitian tersebut dianggap reliable. Hasilnya seperti ditunjukkan dalam table berikut ini:

Tabel 3.9
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Kompensasi (X ₁)	0,761	Reliabel
Sanksi Hukum (X ₂)	0,719	Reliabel
Kepemimpinan (X ₃)	0,740	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument manajemen perusahaan tentang kompensasi (Variabel X₁) sebesar 0,761

(reliabel), Instrument sanksi hokum (variabel X_2) sebesar 0,719 (reliabel), kepemimpinan (variabel X_3) sebesar 0,740 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

Untuk dapat memberi interprestasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel 3.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan secara kuantitatif, yaitu proses analisis data yang dilakukan dengan menelaah data secara keseluruhan dari berbagai sumber yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan analisis *multivariat* yaitu analisis faktor. Analisis faktor adalah analisis untuk menemukan variabel baru yang disebut faktor yang jumlahnya lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah variabel asli yang tidak berkorelasi satu sama lainnya (tidak terjadi *multicollinearity*), variabel baru tersebut memuat sebanyak mungkin informasi yang terkandung dalam variabel asli (Supranto, 2011 hal. 26).

Model matematis yang digunakan untuk analisis faktor adalah sebagai berikut (Wibisono, 2007, hal. 244):

$$X_i = \sum_{j=1}^m A_{ij} F_j + b_i U_i$$

- X_i = Variabel ke i
 F_j = Faktor kesamaan ke j
 U_i = Faktor unik ke i
 A_{ij} = Koefisien faktor kesamaan
 B_i = Koefisien faktor unik

Langkah-langkah kunci yang relevan dengan analisis faktor adalah sebagai berikut.

1. *Bartlett's test of sphericity* yaitu suatu uji statistik yang dipergunakan untuk menguji hipotesis bahwa variabel tidak saling berkorelasi dalam populasi.
2. *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy* merupakan suatu indeks yang dipergunakan untuk meneliti ketepatan analisis faktor. Nilai tinggi antara 0,5–1,0 berarti analisis faktor tepat, kalau kurang dari 0,5 analisis faktor dikatakan tidak tepat. Angka MSA (*Measure of sampling Adequacy*) berkisar 0 sampai 1 dengan kriteria:
 - a. $MSA = 1$, variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan oleh Variabel yang lain.
 - b. $MSA > 0,5$, variabel masih bisa diprediksi dan bisa dianalisis lebih lanjut.
 - c. $MSA < 0,5$, variabel tidak bisa diprediksi dan tidak bisa dianalisis lebih lanjut, atau dikeluarkan dari variabel lainnya.

3. *Communality* merupakan jumlah varian yang disumbangkan oleh suatu variabel dengan seluruh variabel lainnya dalam analisis.
4. *Eigenvalue* merupakan jumlah varian yang dijelaskan oleh setiap faktor.
5. *Scree plot* merupakan plot dari eigenvalue sebagai sumbu tegak (vertical) dan banyaknya faktor sebagai sumbu datar, untuk menentukan banyaknya faktor yang bisa ditarik (*faktor extraction*).
6. Faktor Loadings adalah korelasi sederhana antara variabel dengan faktor.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel (X_1), 10 pertanyaan untuk variabel (X_2), dan 10 pertanyaan untuk variabel (X_3) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah kompensasi, yang menjadi variabel X_2 adalah sanksi hukum, dan variabel kepemimpinan X_3 . Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 52 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung kompensasi (X_1), sanksi hukum (X_2), maupun kepemimpinan (X_3).

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh pegawai pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan sebanyak 52 orang. Karakteristik responden karyawan yang terdaftar pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan untuk tahun 2017.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Pria	35 orang	67,3%
2	Wanita	17 orang	32,7%
	Jumlah	52 orang	100%

Sumber : PT. Telekomunikasi Indonesia Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 35 orang pria (63,7%) dan wanita sebanyak 17 orang (32,7%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan pria dibandingkan wanita.

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 tahun	2 orang	3,8 %
2	26 – 35 tahun	26 orang	50 %
3	36 – 45 tahun	19 orang	36,5 %
4	Di atas 46 tahun	5 orang	9,6 %
	Jumlah	52 orang	100 %

Sumber : PT. Telekomunikasi Indonesia Medan

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 26 – 35 tahun sebanyak 26 orang (50%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur kecil dari 25 tahun sebanyak 2 orang (3,8%).

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	9 orang	17,3 %
2	Akademi	13 orang	25 %
3	Strata - 1	26 orang	50 %
4	Strata - 2	4 orang	7,7 %
	Jumlah	52 orang	100%

Sumber : PT. Telekomunikasi Indonesia Medan

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan dengan kelompok yang terbesar

untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 26 orang (50%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata- 2 sebanyak 4 orang (7,7%).

b. Analisa Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kompensasi (X_1)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	42,3	29	55,8	1	1,9	0	0	0	0	52	100
2	25	48,1	27	51,9	0	0	0	0	0	0	52	100
3	23	44,2	28	53,8	1	1,9	0	0	0	0	52	100
4	27	51,9	24	46,2	1	1,9	0	0	0	0	52	100
5	23	44,2	29	55,8	0	0	0	0	0	0	52	100
6	23	44,2	27	51,9	2	3,8	0	0	0	0	52	100
7	30	57,7	22	42,3	0	0	0	0	0	0	52	100
8	26	50	26	50	0	0	0	0	0	0	52	100
9	26	50	25	48,1	1	1,9	0	0	0	0	52	100
10	26	50	25	48,1	1	1,9	0	0	0	0	52	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai imbalan yang sesuai dengan jenjang jabatan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,8%
2. Dari jawaban kedua mengenai imbalan yang sesuai dengan jadwal, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,9%
3. Dari jawaban ketiga mengenai gaji yang sesuai harapan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%
4. Dari jawaban keempat mengenai gaji yang diberikan sesuai beban kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,9%
5. Dari jawaban kelima mengenai bonus, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,8%

6. Dari jawaban keenam mengenai komisi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,9%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai sistem pemberian imbalan yang adil, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai bonus yang sesuai dengan lembur, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai keselamatan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai jaminan kecelakaan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%

Kesimpulan secara umum bahwa kompensasi yang sudah cukup baik, artinya kompensasi sudah sebanding dengan pekerjaan yang diselesaikan, dimana dapat dilihat dari jawaban yang diberikan karyawan tentang kompensasi perusahaan sebagian besar menjawab setuju.

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Sanksi Hukum (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	36,5	33	63,5	0	0	0	0	0	0	52	100
2	25	48,1	27	51,9	0	0	0	0	0	0	52	100
3	21	40,4	31	59,6	0	0	0	0	0	0	52	100
4	24	46,2	28	53,8	0	0	0	0	0	0	52	100
5	27	51,9	25	48,1	0	0	0	0	0	0	52	100
6	28	53,8	24	46,2	0	0	0	0	0	0	52	100
7	25	48,1	26	50	1	1,9	0	0	0	0	52	100
8	22	42,3	28	53,8	2	3,8	0	0	0	0	52	100
9	31	59,6	21	40,4	0	0	0	0	0	0	52	100
10	28	53,8	22	42,3	2	3,8	0	0	0	0	52	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 63,5%
2. Dari jawaban kedua mengenai prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,9%
3. Dari jawaban ketiga mengenai pemberian sanksi hukum, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 59,6%
4. Dari jawaban keempat mengenai sanksi hukuman diberikan tidak memandang jabatan karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%
5. Dari jawaban kelima mengenai sanksi yang melanggar peraturan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,9%
6. Dari jawaban keenam mengenai sanksi berat yang diberikan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,8%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai sanksi hukuman yang diberikan berupa potongan atas gaji, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pelanggaran atas aturan yang diberikan perusahaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai karyawan mentaati semua peraturan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59,6%

10. Dari jawaban kesepuluh mengenai bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,8%

Kesimpulan secara umum bahwa sanksi hukum yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju..

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Kepemimpinan (X₃)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	42,3	29	55,8	1	1,9	0	0	0	0	52	100
2	20	38,5	32	61,5	0	0	0	0	0	0	52	100
3	26	50	24	46,2	2	3,8	0	0	0	0	52	100
4	22	42,3	28	53,8	2	3,8	0	0	0	0	52	100
5	30	57,7	21	40,4	1	1,9	0	0	0	0	52	100
6	23	44,2	27	51,8	2	3,8	0	0	0	0	52	100
7	26	50	25	48,1	1	1,9	0	0	0	0	52	100
8	21	40,4	28	53,8	3	5,8	0	0	0	0	52	100
9	28	53,8	24	46,2	0	0	0	0	0	0	52	100
10	30	57,7	21	40,4	1	1,9	0	0	0	0	52	100

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Dari jawaban pertama mengenai pimpinan melakukan proses pengamatan pelaksanaan pengawasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 55,8%
2. Dari jawaban kedua mengenai penilaian atau evaluasi dari pelaksanaan pengawasan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 61,5%

3. Dari jawaban ketiga mengenai pengawasan kerja yang diberikan pimpinan sesuai dengan program, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
4. Dari jawaban keempat mengenai pengawasan dilakukan selalu tepat pada waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%
5. Dari jawaban kelima mengenai pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat objektif, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%
6. Dari jawaban keenam mengenai pengawasan memberikan penilaian kinerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,8%
7. Dari jawaban ketujuh mengenai pengawasan yang dilakukan pimpinan diterima oleh seluruh karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 50%
8. Dari jawaban kedelapan mengenai pimpinan melakukan pengawasan guna memberikan peringatan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%
9. Dari jawaban kesembilan mengenai pimpinan dalam melakukan pengawasan secara langsung dan realistis, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,8%
10. Dari jawaban kesepuluh mengenai pengawasan yang dilakukan pimpinan yang bertujuan untuk mengetahui kinerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 57,7%

Kesimpulan secara umum bahwa kepemimpinan sudah cukup baik, artinya pimpinan sudah mampu melakukan pengawasan yang cukup baik didalam perusahaan, dimana dapat dilihat dari jawaban yang diberikan karyawan tentang kepemimpinan yang dilakukan pimpinan perusahaan sebagian besar menjawab setuju.

2. Analisis Data

Untuk mengetahui ketercukupan korelasi antar variabel awalnya. Korelasi ini dapat dilihat pada matriks korelasi antar variabel-variabel awalnya. Test Statistik yang digunakan adalah *Measure of Sampling Adequacy (MSA)*, *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy* dan *Bartlett test of sphericity*.

a. *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy and Bartlett's Test*

Langkah yang dilakukan setelah setiap variabel awal yang akan dimasukan dalam analisis diperoleh, yaitu pengujian kecukupan sampel melalui indeks *Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy* dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity*. Indeks ini digunakan untuk meneliti ketepatan penggunaan analisis faktor. Apabila nilai KMO antara 0,5 sampai 1 dan signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity* ini kurang dari level signifikansi (α) yang digunakan dapat diartikan bahwa analisis faktor tepat digunakan. Dari output SPSS 23 diperoleh nilai KMO sebagai berikut:

Tabel 4.8
Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's Test of Sphericity
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.700
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	466.296
	df	300
	Sig.	.000

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari output SPSS 23 diperoleh nilai KMO sebesar 0,700 dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity*nya adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan tiga variabel tersebut.

b. Measure of Sampling Adequacy (MSA)

Measure of Sampling Adequacy (MSA) digunakan untuk mengetahui apakah variabel sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut. Nilai ini dapat dilihat pada nilai *anti-image correlationmatriks*. Jika nilai MSA lebih besar dari 0,5 maka variabel tersebut sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut. Apabila terdapat nilai MSA dari variabel-variabel awal yang kurang dari 0,5 harus dikeluarkan satu per satu dari analisis, diurutkan dari variabel yang nilai MSAnya terkecil dan tidak digunakan lagi dalam analisis selanjutnya. Dari hasil output yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 23 diperoleh nilai MSA sebagai berikut:

Tabel 4.9
Nilai Measure of Sampling Adequacy (MSA)

Variabel	<i>Anti-Image Correlationmatriks</i>
k1	0.669
k2	0.764
k3	0.636
k4	0.670
k5	0.589
k6	0.636
k8	0.639
k9	0.668
k10	0.748
h1	0.657
h3	0.629
h4	0.798
h5	0.722
h6	0.663
h7	0.774
h8	0.702
h9	0.731
ke1	0.703
ke3	0.652
ke4	0.613
ke5	0.684
ke6	0.810
ke7	0.820
ke9	0.797
ke10	0.648

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Melalui output SPSS 23 dapat dilihat bahwa tiga variabel masing-masing mempunyai nilai MSA lebih dari 0,5, dimana untuk faktor kompensasi no 1 sampai no 6 dan 8 sampai 10, untuk faktor sanksi hukum yang memenuhi kriteria untuk no 1 dan no 3 sampai 9 dan untuk kepemimpinan yang memenuhi kriteria untuk no 1, no 3 sampai 7 dan no 9

sampai 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut.

c. Communalities

Communalities pada dasarnya adalah jumlah variansi dari suatu variabel yang bisa dijelaskan oleh faktor yang ada. Lebih lengkapnya dapat dilihat dalam tabel 4.11 berikut ini:

Tabel 4.10

Communalities

	Initial	Extraction
k1	1.000	.783
k2	1.000	.716
k3	1.000	.748
k4	1.000	.742
k5	1.000	.670
k6	1.000	.704
k8	1.000	.821
k9	1.000	.626
k10	1.000	.746
h1	1.000	.637
h3	1.000	.682
h4	1.000	.655
h5	1.000	.622
h6	1.000	.702
h7	1.000	.652
h8	1.000	.630
h9	1.000	.700
ke1	1.000	.707
ke3	1.000	.638
ke4	1.000	.513
ke5	1.000	.725
ke6	1.000	.637
ke7	1.000	.548
ke9	1.000	.713
ke10	1.000	.655

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Dari tabel di atas menunjukkan 3 variabel diuji memenuhi persyaratan komunalitas yaitu lebih besar dari 0,5 (komunalitas $> 0,5$). Perlu diingat bahwa jika ada variabel dengan nilai Extraction pada tabel Communalities $< 0,5$, maka variabel tersebut tidak memenuhi syarat komunalitas dan harus dikeluarkan dari pengujian serta anda harus mengulangi langkah analisis faktor dari awal tanpa mengikutsertakan variabel yang tidak memenuhi syarat komunalitas.

d. Pembentukan Faktor

Setelah variabel ditentukan dan dipilih serta perhitungan korelasinya telah memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis, langkah selanjutnya adalah membentuk faktor untuk menemukan struktur yang mendasari hubungan antar variabel awal tersebut. Metode yang digunakan dalam pembentukan faktor adalah metode analisis *principal component*. Dua langkah utama dalam pembentukan faktor adalah penentuan jumlah faktor dan rotasi faktor-faktor yang terbentuk.

1) Penentuan jumlah faktor

Jumlah faktor yang akan dibentuk ditentukan dengan melakukan kombinasi beberapa kriteria untuk mendapatkan jumlah faktor yang paling sesuai dengan data penelitian.

Tabel 4.11**Total Variance Explained**

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared			Rotation Sums of Squared		
	Loadings			Loadings			Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.653	26.611	26.611	6.653	26.611	26.611	3.025	12.102	12.102
2	2.167	8.670	35.281	2.167	8.670	35.281	2.911	11.643	23.744
3	1.697	6.789	42.070	1.697	6.789	42.070	2.146	8.584	32.329
4	1.570	6.282	48.352	1.570	6.282	48.352	2.045	8.180	40.509
5	1.316	5.263	53.614	1.316	5.263	53.614	1.938	7.751	48.259
6	1.219	4.877	58.491	1.219	4.877	58.491	1.904	7.617	55.877
7	1.211	4.844	63.335	1.211	4.844	63.335	1.545	6.179	62.056
8	1.139	4.556	67.890	1.139	4.556	67.890	1.458	5.834	67.890
9	.985	3.941	71.831						
10	.881	3.524	75.355						
11	.817	3.266	78.622						
12	.723	2.892	81.513						
13	.620	2.480	83.993						
14	.574	2.295	86.288						
15	.543	2.172	88.459						
16	.466	1.862	90.322						
17	.422	1.690	92.012						
18	.403	1.610	93.622						
19	.365	1.461	95.083						
20	.294	1.175	96.258						
21	.247	.990	97.248						
22	.219	.875	98.123						
23	.184	.736	98.859						
24	.152	.607	99.466						
25	.133	.534	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

(Sumber: Output SPSS, diolah Peneliti, 2017)

Dari output SPSS 23 diperoleh nilai kriteria pertama yang digunakan adalah nilai eigen. Faktor yang mempunyai nilai eigen lebih dari 1 akan dipertahankan dan faktor yang mempunyai nilai eigen kurang dari 1 tidak akan diikutsertakan dalam model. Dari tabel diatas diperoleh

nilai eigen yang lebih besar dari 1 pada 8 faktor. Dengan kriteria ini diperoleh jumlah faktor yang digunakan adalah 8 faktor.

Kriteria kedua adalah penentuan berdasarkan nilai persentase variansi total yang dapat dijelaskan oleh banyaknya faktor yang akan dibentuk. Dari tabel diatas dapat dilakukan interpretasi yang berkaitan dengan variansi total kumulatif sampel. Jika variabel-variabel itu diringkas menjadi beberapa faktor, maka nilai total variansi yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

Jika ke-1 variabel diekstraksi menjadi 1 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $6,653/25 \times 100\% = 26,6\%$.

Jika ke-2 variabel diekstraksi menjadi 2 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $2,167/25 \times 100\% = 8,7\%$.

Jika ke-3 variabel diekstraksi menjadi 3 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $1,697/25 \times 100\% = 6,8\%$.

Jika ke-4 variabel diekstraksi menjadi 4 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $1,570/25 \times 100\% = 6,3\%$.

Jika ke-5 variabel diekstraksi menjadi 5 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $1,316/25 \times 100\% = 5,3\%$.

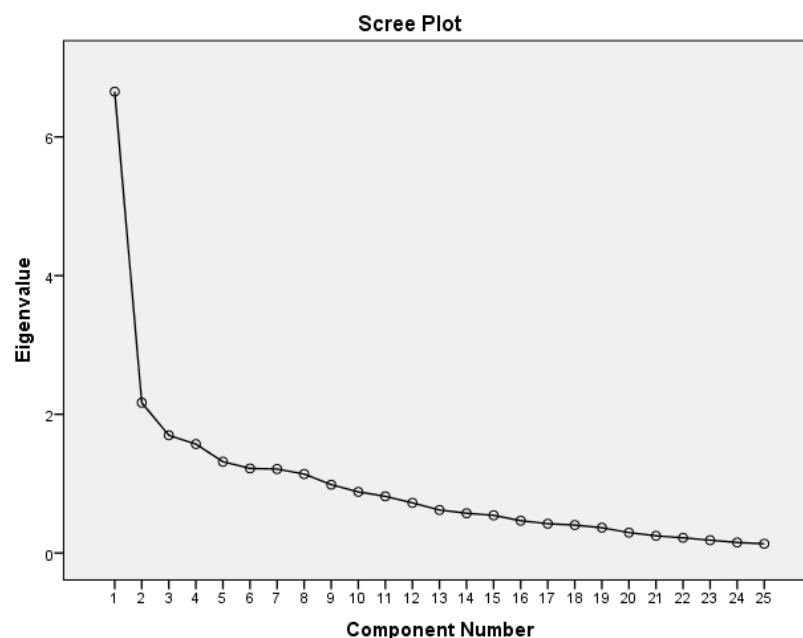
Jika ke-6 variabel diekstraksi menjadi 6 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $1,219/25 \times 100\% = 4,9\%$.

Jika ke-7 variabel diekstraksi menjadi 7 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $1,211/25 \times 100\% = 4,8\%$.

Jika ke-8 variabel diekstraksi menjadi 8 faktor, diperoleh variansi total yang dapat dijelaskan adalah $1,139/25 \times 100\% = 4,6\%$.

Dengan mengekstraksi variabel-variabel awal menjadi 8 faktor telah dihasilkan variansi total kumulatif yang cukup besar yaitu 68%, artinya dari 8 faktor yang terbentuk sudah dapat mewakili 8 variabel disiplin karyawan yang menjelaskan kira – kira sebesar 68% disiplin karyawan. Dengan demikian ekstraksi 8 faktor yang diperoleh telah dapat dihentikan dan telah memenuhi kriteria kedua.

Kriteria untuk ketiga faktor yang digunakan adalah penentuan berdasarkan *scree plot*. *Scree plot* merupakan suatu plot nilai eigen terhadap jumlah faktor yang diekstraksi. Titik pada tempat dimana scree mulai terjadi menunjukkan banyaknya faktor yang tepat. Titik ini terjadi ketika scree mulai terlihat mendatar. Pada gambar 4.1 diketahui bahwa scree plot mulai mendatar pada ekstraksi variabel-variabel awal menjadi 1 faktor.yang diperoleh telah dapat dihentikan dan telah memenuhi kriteria kedua



Gambar 4.1
Grafik Plot

Scree Plot adalah salah satu alternatif yang dapat digunakan untuk membantu peneliti menentukan berapa banyak faktor terbentuk yang dapat mewakili keragaman. Dari scree plot di atas, terlihat pada saat satu komponen terbentuk, kurva masih menunjukkan kecuraman, begitu juga pada saat di titik ke-1, garis kurva masih tajam, di titik ke-2 sampai ke-8 garis kurva sudah mulai landai, semakin ke kanan akan semakin landai. Dari penjelasan di atas, dapat kita tarik kesimpulan bahwa terdapat ekstraksi faktor yang paling tepat adalah 1 faktor.

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa yang dibahas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dapat diataranya dari faktor kompensasi, sanksi hukum dan kepemimpinan. Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Dari hasil uji statistik untuk faktor kompensasi, sanksi hukum dan kepemimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja, hal ini terbukti dengan diperoleh nilai KMO sebesar 0,700 dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericitynya* adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan tiga variabel tersebut.

Dan untuk ke tiga variabel masing-masing mempunyai nilai MSA lebih dari 0,5, dimana untuk faktor kompensasi no 1 sampai no 6 dan 8 sampai 10, untuk faktor sanksi hukum yang memenuhi kriteria untuk no 1 dan no 3 sampai 9 dan untuk kepemimpinan yang memenuhi kriteria untuk no 1, no 3 sampai 7 dan no 9 sampai 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut.

Dimana untuk jumlah faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang diukur dengan menggunakan faktor kompensasi, faktor sanksi hukum dan faktor kepemimpinan besar yaitu sebesar 68%, dimana faktor yang terbesar dalam mempengaruhi tingkat disiplin kerja PT. Telekomunikasi Indonesia Medan adalah variabel kompensasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, Elisa (2013) dengan judul penelitian Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kompensasi, sanksi hukum dan kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT Suka Fajar Pekanbaru..

Penelitian ini juga pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya, Ardi Mohamad Jais (2012) dengan judul penelitian Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Guru Pada Sekolah Binaan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kesejahteraan, ancaman, teladan pimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Fathoni (2006 hal. 173), disiplin kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu tujuan dan kemampuan, kompensasi, teladan pimpinan, sanksi, balas jasa, keadilan waskat (pengawasan melekat), ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Semua faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi setiap karyawan untuk melakukan dan melaksanakan setiap aturan-aturan yang berlaku yang ada dalam perusahaan tersebut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada Perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia Medan pada penelitian ini berjumlah 52 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

Dari hasil uji statistik untuk faktor kompensasi, sanksi hukum dan kepemimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja, hal ini terbukti dengan diperoleh nilai KMO sebesar 0,700 dan nilai signifikansi *Bartlett's Test of Sphericity*nya adalah 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis faktor tepat digunakan untuk menyederhanakan kumpulan tiga variabel tersebut.

Dan untuk ke tiga variabel masing-masing mempunyai nilai MSA lebih dari 0,5, dimana untuk faktor kompensasi yang memenuhi kriteria untuk no 1 sampai no 6 dan 8 sampai 10, untuk faktor sanksi hukum yang memenuhi kriteria untuk no 1 dan no 3 sampai 9 dan untuk kepemimpinan yang memenuhi kriteria untuk no 1, no 3 sampai 7 dan no 9 sampai 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sudah memadai untuk dianalisis lebih lanjut. Dimana untuk jumlah faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang diukur dengan menggunakan faktor kompensasi, faktor sanksi hukum dan faktor kepemimpinan besar yaitu 68%, dimana faktor yang terbesar dalam mempengaruhi tingkat disiplin kerja adalah variabel kompensasi.

B. Saran

Berdasarkan simpulan, saran yang dapat diajukan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Medan adalah:

1. Perusahaan hendaknya memperhatikan kompensasi/imbalan baik imbalan secara langsung atau pun tidak langsung agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mereka disiplin juga dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan yang rajin/berprestasi harus mendapatkan penghargaan dari perusahaan.
2. Sebaiknya pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dengan lebih memperhatikan sanksi hukum, dengan cara selalu memberi peringatan/sanksi kepada karyawan yang melanggar aturan dari perusahaan terutama dalam bekerja dan penggunaan alat keamanan kerja.
3. Sebaiknya pihak manajemen perusahaan untuk memperhatikan faktor kepemimpinan, sehingga dengan adanya kepemimpinan yang baik dan pengawasan yang dilakukan pimpinan secara berkala, maka kedisiplinan kerja karyawan pada perusahaan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- A.A Anwar Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Kosda Karya.
- Anoraga,Panji.(2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Imam Ghozali. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Kartawinata. (2015). *Analisis Faktor-Faktor Pendorong Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Dua Putri Berlian Palembang*. ISSN : 2087-5142
- Kartika, Lindawati dan Ma'arif Syamsul. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Krisman Jaya Harefa. (2010). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Mohamad Jais (2012). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Guru Pada Sekolah Binaan*. JP3 Vol.2 No.2, September 2012
- Nasution. (2009). *Berbagai Pendekatan Dalam Proses Belajar dan Mengajar*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pandojo, Heidjrahman R. (2006). *Wiraswata Indonesia*. Yogyakarta: BPFE.
- Priwandini Elisa. (2013). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru
- Rivai Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2010). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Saydam. (2007). *Metode Penelitian MSDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Supranto. (2008). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Umar, Husein. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wibisono, Yusuf. (2007). *Membedah Konsep & Aplikasi CSR (Corporate Social Responsibility)*. Gresik : Fascho Publishing, 2007.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*.Jakarta: Salemba Empat.