

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMAS REZEKI JAYA KABUPATEN PELALAWAN

Wirdayani Wahab
STIE Mahaputra Riau

E-mail: wirdayaniwahab@yahoo.com

Abstract: Penelitian ini dilakukan di PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 45 orang. Dikarenakan populasi relatif sedikit (kurang dari 100) maka seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi. Sedangkan untuk uji hipotesis digunakan uji t dan uji f. Dari beberapa pengujian tersebut, dengan menggunakan uji F bahwa variabel Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan waskat, sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. Sedangkan dengan uji t, secara parsial variabel tujuan dan kemampuan, balas jasa, waskat dan sanksi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan variabel teladan pimpinan, keadilan, ketegasan dan hubungan kemanusiaan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja

Keywords: Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi, ketegasan, hubungan kemanusiaan, disiplin kerja

A. PENDAHULUAN

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 karyawannya 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.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam 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.

Begitu halnya dengan Karyawan PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. Dengan adanya disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja Karyawan. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berikut data Karyawan PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan dalam kurun lima tahun terakhir.

Tabel 1 Data Karyawan PT. Indomas Rezeki Jaya Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Perkembangan(%)
2013	45	-
2014	40	-11,11%
2015	47	17,5%
2016	47	0
2017	45	-4,25%

Sumber: PT. Indomas Rezeki Jaya 2018

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa perkembangan jumlah Karyawan PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan mengalami fluktuatif, sehingga hal tersebut dapat berpengaruh dengan hasil kerja para Karyawan. Dengan kata lain, disiplin kerja dapat terpengaruh dengan adanya

penambahan atau pengurangan Karyawan. Berikut data kehadiran Karyawan PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan dalam kurun lima tahun terakhir.

Tabel 2. Data Perkembangan Absensi Karyawan PT. Indomas Rezeki Jaya Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Hari Kerja (Tahun)	Absensi			Total	Persentase Perkembangan Absensi
				S	I	A		
2013	45	287	12.915	42	28	45	115	0%
2014	40	270	10.800	35	45	72	152	32,17%
2015	47	265	12.455	48	57	34	139	-8,55%
2016	47	265	12.455	52	49	46	147	5,75%
2017	45	270	12.150	62	45	78	185	25,85%

Sumber: PT. Indomas Rezeki Jaya 2018

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa persentase perkembangan absensi atau Karyawan PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan dalam kurun lima tahun terakhir selalu mengalami peningkatan. Meningkatnya absensi merupakan salah satu faktor bahwa Karyawan tersebut memiliki disiplin yang rendah. Sehingga tingkat kinerja karyawan akan menalami penurunan. Berikut data karyawan PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan yang datang terlambat dan pulang cepat.

Tabel 3. Data Karyawan PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan yang datang Terlambat dan Pulang Cepat.

Tahun	Terlambat	Pulang Cepat	Jumlah	Persentase Perkembangan
2013	32	21	53	0%
2014	45	15	60	13,20%
2015	38	9	47	-21,66%
2016	43	14	57	21,27%
2017	45	32	86	50,87%

Sumber: PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan 2018

Dari tabel 3 dapat dilihat perkembangan jumlah karyawan PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan yang datang terlambat dan pulang cepat setiap tahunnya mengalami fluktuasi, bahkan cenderung meningkat. Hal ini adalah salah satu ketidak disiplin karyawan. Untuk menyikapi hal tersebut agas absensi dan keterlambatan karyawan dalam bekerja, pimpinan PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan membuat aturan sebagai berikut:

- Jika tidak hadir tanpa keterangan akan di potong transfortasi dan uang makan.

- Jika 3 kali berturut-turut tidak hadir tanpa keterangan akan diberikan Surat Peringatan 1, jika tidak diindahkan sampai 15 hari berturut-turut dalam satu bulan akan diberikan SP.3.

- Jika karyawan terlambat 5-15 menit di potong uang makan pada hari tersebut. Jika terlambat lebih dari 15 menit dipotong transfort dan uang makan.

- Jika pulang cepat akan dipotong transfor pada hari tersebut.

Dari fenomena dan data yang ada, penulis tertarik meneliti tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja pegawai pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan.

Landasan Teoritis

Pengertian Manajemen SDM

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2016:05) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Sedangkan menurut Dessler dalam Sutrisno (2016:05) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian

Kemudian Schuler dalam Sutrisno (2016:06) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan kelompok.

Flippo dalam Hasibuan (2016:11) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Jucius dalam Hasibuan (2016:11-12) manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian bermacam-macam fungsi pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan organisasi

Sihotang dalam Sinambela (2016:8) MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Pentingnya Fungsi Manajemen SDM

Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Wilson Bangun (2012:7-13) dapat dijabarkan dalam 5 fungsi yaitu :

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia. Fungsi ini merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan tenaga kerja mencakup analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen sumber daya manusia, dan seleksi serta penempatan sumber daya manusia.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development/HR*). Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan.
3. Pemberian Kompensasi. Pemberian Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-

jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Dalam pemberian kompensasi terdiri dari Kompensasi finansial dan Kompensasi Non Finansial.

4. Pengintegrasian. Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting di perhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi.
5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia. Setelah melakukan fungsi-fungsi diatas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. Kegiatan pemeliharaan sumber daya manusia ini berhubungann dengan komunikasi dengan karyawan, serta kesehatan dan keselamatan kerja.

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Sedangkan menurut Latainer dalam Sutrisno (2016:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Selanjutnya Handoko dalam Sinambela (2016:334) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Davis dalam Sinambela (2016:334) disiplin penerapan pengelolaan untuk

memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi.

Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Rivai (2009:599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para 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.

Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016:336), ada tiga bentuk disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuannya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pelanggaran pegawai, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Menurut Rivai (2009:599) terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Retributif. Yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif. Yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu. Yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian. Yaitu befokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Pendekatan Kedisiplinan

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2009:130-131) menyebutkan 3 (tiga) pendekatan kedisiplinan yaitu:

- a. Pendekatan disiplin modern. Yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman, artinya menghindarkan hukuman secara fisik dan memperbaiki semua keputusan tentang pelanggaran kedisiplinan, dengan mengadakan proses penyuluhan dengan fakta-faktanya, dan memperbaiki keputusan yang berat sebelah pihak.
- b. Pendekatan disiplin dengan tradisi. Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman, yaitu penegakan kedisiplinan dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya langsung yang melanggar dan menghukumnya sesuai dengan tingkat kesalahannya.
- c. Pendekatan disiplin bertujuan. Yaitu pemahaman tentang bagaimana semua karyawan mengerti dan mengetahui tentang kedisiplinan dan memperbaiki perilakunya untuk berdisiplin dan mau bertanggung jawab atas segala perbuatannya.

Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja Bagi Organisasi

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:340) berpendapat bahwa

pendisiplinan untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu.

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:340-341) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- a. Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun esok hari.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain:
 1. Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut Hasibuan (2012:195-198) indikator kedisiplinan yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang ingin di capai oleh suatu organisasi harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi

kemampuan karyawan. Akan tetapi jika tujuan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhannya dan kedisiplinannya akan rendah.

2. Teladan pimpinan. Pimpinan teladan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Jika teladan pimpinan kurang baik atau pimpinan tidak disiplin maka para bawahannya akan kurang disiplin juga. Oleh karena itu pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan di contoh atau di teladani oleh bawahannya.
3. Balas jasa. Pada dasarnya balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawa terhadap instansi atau organisasi. Balas jasa berperan penting untuk kedisiplinan karyawan ,artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.
4. Keadilan. Keadilan yang di jadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa, pengakuan maupun hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin di perlakukan sama dengan manusia lainnya.
5. Pengawasan melekat (Waskat). Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Jadi, pengawasan melekat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

6. Sanksi (Hukuman). Sanksi atau hukuman berpaeran penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, karena dengan sanksi atau hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan dan sikap atau perilaku ketidak disiplin akan berkurang. Sanksi atau hukuman hendaknya bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam organisasi.
7. Ketegasan. Seorang pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap bawahannya yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi atau hukuman yang telah di tetapkan sebaliknya apabila seorang pimpinan kurang tegas dan tidak menghukum karyawan yang tidak disiplin, maka sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya bahkan sikap kurang disiplin karyawan semakin banyak, karena mereka beranggapan bahwa peraturan dan sanksi hukuman tidak berlaku lagi.
8. Hubungan Kemanusiaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat vertikal maupun horizontal di antara semua bawahannya. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut memotivasi dan menciptakan kedisiplinan yang baik bagi organisasi.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Sinambela (2016:355-356) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan

akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Bejo Siswanto dalam Sinambela (2016:356) berpendapat bahwa indikator dari disiplin kerja itu ada lima, yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dihindari.
- d. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

Hipotesis

Dari kerangka pikir penelitian diatas, hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: Diduga Tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan.

METODE

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Indomas Rezeki Jaaya Kabupaten Pelalawan yang beralamatkan di kelurahan pangkalan kerinci timur, kecamatan Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan Propinsi Riau

Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang dapat penulis kumpulkan dalam penulisan skripsi ini adalah :

- a. Data Primer. Menurut Sujarweni (2015:89) data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.
- b. Data Skunder. Menurut Sujarweni (2015:89) data skunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, dan majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan cara pengumpulan data sebagai berikut : (Sugiyono, 2010:106-107)

- a. **Kuisisioner.** Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang disebarkan kepada seluruh karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan digunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat dan presepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomenal sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Jawaban setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dan sangat positif sampai sangat negatif. (Sugiyono, 2010:107). Kemudian untuk mengetahui rata-rata jawaban responden digunakan interval kelas, interval kelas dapat dirumuskan dengan rumus:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Skor Tertinggi} - \text{Nilai Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Adapun skala yang digunakan adalah : (Sugiyono, 2010:107)

1. Sangat Setuju skor 5 dengan range (4,21-5,00)
2. Setuju skor 4 dengan range (3,41-4,20)
3. Cukup Setuju skor 3 dengan range (2,61-3,40)
4. Tidak Setuju skor 2 dengan range (1,81-2,60)
5. Sangat Tidak Setuju skor 1 dengan range (1,00-1,80)

- b. **Wawancara.** Wawancara adalah mengadakan wawancara langsung. (Sugiyono, 2010:156) Dilakukan kepada pimpinan dan karyawan PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan tentang berbagai informasi/data, untuk bahan analisa

yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.

di analisa untuk diambil kesimpulannya. (Suharsimi Arikunto, 2010:282)

Populasi dan Sampel

Populasi. Populasi. Sujarweni (2015:80) populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 45 orang.

Sampel. Sujarweni (2015:81) sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, Sampling Jenuh Sujarweni (2015:88) teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan yang berjumlah 45 orang.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan alat bantu program SPSS.19 (*Statistical Package for Social Science*) yaitu analisis tentang hubungan antara satu *dependent* variabel dengan satu *independent* variabel. (Suharsimi Arikunto, 2010:339) Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Metode deskriptif yaitu suatu analisis dengan cara mengelompokan data yang disusun sedemikian rupa, kemudian menghubungkannya dengan teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan sehingga dapat diambil suatu kesimpulan. (Suharsimi Arikunto, 2010:282)
- b. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang kemudian diolah dan

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dan satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang konsisten. Dengan kata lain, reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi. Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (kuat), di atas 0,8 (sangat kuat). (Sugiyono, 2010:214)

Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi dikatakan linear harus melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari: Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi

- a. Uji Normalitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal. (Imam Ghozali, 2005:35).
- b. Uji Multikolinearitas. Sujarweni (2015:158) uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam satu model. Jika VIP yang dihasilkan diantara 1-10 tidak terjadi multikolinearitas.
- c. Uji Heteroskedastisitas. Sujarweni (2015:159) heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola

gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola.

d. Uji Auto Korelasi. Sujarweni (2015:159) menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Mendekteksi autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin Watson dengan kriteria jika:

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka D-W di antara - 2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Rumus Regresi Linier Berganda menurut Sugiyono (2012:261).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \beta_8 X_8 + \epsilon$$

Dimana : Y = Disiplin Kerja

α =

Konstanta

β =

Koefisien regresi

X1	=
Tujuan dan Kemampuan	
X2	=
Teladan Pimpinan	
X3	=
Balas Jasa	
X4	=
Keadilan	
X5	=
Waskat	
X6	=
Sanksi	
X7	=
Ketegasan	
X8	=
Hubungan Kemanusiaan	
ϵ	=
Tingkat Kesalahan	
(Standart Error)	

Uji F

Menurut Sujarweni (2015:162) uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Menurut Dwi Priyatno (2008:81) untuk mencari F hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah data

k = Jumlah variabel

independen

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model dan mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen atau variasi variabel independen yang

digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. (Duwi Priyatno, 2008:79)

Sebaliknya R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Menurut Priyatno (2008:85) langkah-langkah pengujian koefisien regresi sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis
 H_0 : Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan
 H_a : Secara parsial ada pengaruh
2. Menentukan tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$
3. Menentukan t hitung
4. Menentukan t tabel
 Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen) t tabel = 2,016
5. Kriteria pengujian
 H_0 diterima bila $-t \text{ tabel} < t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$
 H_0 ditolak bila $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$
 Membandingkan $-t \text{ hitung} > -t \text{ tabel}$.

HASIL

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Sekaran dalam Dwi Priyatno (2008:26), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik.

Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada item pernyataan setiap Variabel.

Tabel 4 Tabel Uji Reliabilitas Pada Setiap Variabel

No	Variabel	Cronbach's Alpha
1	Tujuan dan Kemampuan (X1)	0,774
2	Teladan Pimpinan (X2)	0,838
3	Balas Jasa (X3)	0,523
4	Keadilan (X4)	0,705
5	Pengawasan Melekat (X5)	0,828
6	Sanksi/Hukuman (X6)	0,838
7	Ketegasan (X7)	0,823
8	Hubungan Kemanusiaan (X8)	0,785
9	Disiplin Kerja (Y)	0,824

Sumber: Data Primer 2018 yang diolah

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada setiap Variabel X1, X2, X4, X5, X6, X7, X8 dan Y diatas 0,6, hal ini berarti reliabilitas baik (reliable). Sedangkan untuk variabel X3 dibawah 0,6. Hal ini berarti reliabilitas kurang baik (tidak reliabel).

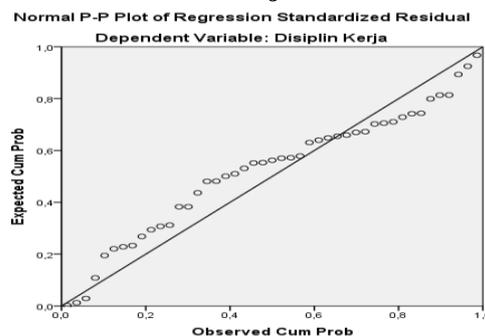
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio.

Menurut Kriswanto (2008) dalam Masngudi (2012:123), uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas pada spss.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer 2018 yang diolah.

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya hubungan linear antar Variabel independen dalam model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang bias digunakan, di antaranya: dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) pada model regresi, dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2), dan dengan melihat nilai *eigenvalue* dan *index*

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Variabel X1	.485	2.063
Variabel X2	.584	1.713
Variabel X3	.784	1.276
Variabel X4	.466	2.148
Variabel X5	.478	2.093
Variabel X6	.704	1.421
Variabel X7	.912	1.097
Variabel X8	.850	1.176

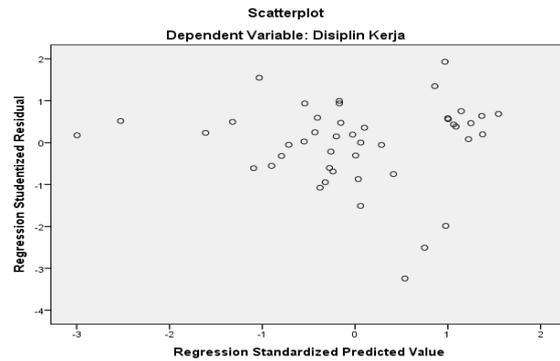
Sumber: Data Primer 2018 yang diolah

Dari tabel 5 dapat dilihat nilai *variance inflation factor* (VIF) kedelapan Variabel X, memiliki nilai VIP lebih kecil dari 5, sehingga bias diduga bahwa antarvariabel independen tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil dari uji heteroskedastisitas pada spss.

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer 2018 yang diolah

Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa data memenuhi diatas dan dibawah nol pada sumbu Y, hal ini berarti model regresi penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Auto Korelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. metode yang sering digunakan adalah dengan uji durbin-watson (Uji DW). Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa nilai dari durbin-watson sebesar 2,046 terletak diantara dL 1,307 dan dU 4,000. Hal ini berarti hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-6,583	5,818		-1,131	,265		
Tujuan dan Kemampuan	1,260	,423	,285	2,976	,005	,485	2,063
Teladan Pimpinan	-,291	,354	-,072	-,822	,416	,584	1,713
Balas Jasa	2,978	,375	,598	7,941	,000	,784	1,276
Keadilan	-,497	,387	,126	1,285	,207	,466	2,148
Waskat	,933	,318	,283	2,933	,006	,478	2,093
Sanksi	,688	,322	,170	2,134	,040	,704	1,421
Ketegasan	-,228	,285	-,056	-,801	,429	,912	1,097
Hubungan Kemanusiaan	-,359	,307	-,084	-,167	,251	,850	1,176

Sumber: Data Primer 2018 yang diolah

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil regresi linear berganda yaitu:

$$Y = -6,583 + 1,260X_1 - 0,291X_2 + 2,978X_3 + 0,497X_4 + 0,933X_5 + 0,688X_6 - 0,228X_7 - 0,358X_8$$

Dari hasil data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar -6,583 artinya jika variabel tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan diabaikan (bernilai nol) maka disiplin kerja (Y) masih memiliki nilai sebesar kurang dari 6,583.
- b. Koefisien regresi variabel tujuan dan kemampuan 1,260 artinya: jika variabel tujuan dan kemampuan dinaikkan satu satuan, variabel teladan pimpinan, balas jasa, keadilan waskat, sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan diabaikan, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 1,260 satuan.
- c. Koefisien regresi variabel teladan pimpinan -0,291 artinya: jika variabel teladan pimpinan dinaikkan satu satuan, variabel tujuan dan kemampuan, balas jasa, keadilan waskat, sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan diabaikan, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan kurang dari 0,291 satuan
- d. Koefisien regresi variabel balas jasa 2,978 artinya: jika variabel balas jasa dinaikkan satu satuan, variabel tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, keadilan waskat, sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan diabaikan, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 2,978 satuan
- e. Koefisien regresi variabel keadilan 0,497 artinya: jika variabel keadilan dinaikkan satu satuan, variabel tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, waskat, sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan diabaikan, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,497 satuan

- f. Koefisien regresi variabel waskat 0,993 artinya: jika variabel waskat satu satuan, variabel tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan diabaikan, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,993 satuan
- g. Koefisien regresi variabel sanksi 0,688 artinya: jika variabel sanksi dinaikkan satu satuan, variabel tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, waskat, keadilan, ketegasan dan hubungan kemanusiaan diabaikan, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,688 satuan
- h. Koefisien regresi variabel ketegasan -0,228 artinya: jika variabel ketegasan dinaikkan satu satuan, variabel tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, dan hubungan kemanusiaan diabaikan, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan kurang dari 0,228 satuan
- i. Koefisien regresi variabel hubungan kemanusiaan -0,359 artinya: jika variabel hubungan kemanusiaan dinaikkan satu satuan, variabel tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan diabaikan, maka disiplin kerja akan mengalami peningkatan kurang dari 0,359 satuan

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,916 ^a	,840	,804	2,417	2,046

a. Predictors: (Constant), Hubungan Kemanusiaan, Ketegasan, Sanksi, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Tujuan dan Kemampuan, Waskat, Keadilan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer 2018 yang diolah

Dari tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai R 0,916. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7 dan X8 memiliki hubungan yang sangat erat terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan nilai adjusted R square sebesar 0,804, hal ini berarti variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7 dan X8 secara bersama-sama memberikan sumbangan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 80,4% dan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1103,322	8	137,915	23,606	,000 ^b
Residual	210,322	36	5,842		
Total	1313,644	44			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
b. Predictors: (Constant), Hubungan Kemanusiaan, Ketegasan, Sanksi, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Tujuan dan Kemampuan, Waskat, Keadilan

Sumber: Data Primer 2018 yang diolah

Dari tabel 8 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi dalam penelitian ini didapat 0,000. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7 dan X8 berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, hal ini dikarenakan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t pada SPSS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-6,583	5,818		-1,131	,265		
	Tujuan dan Kemampuan	1,260	,423	,285	2,976	,005	,485	2,063
	Teladan Pimpinan	-,291	,354	-,072	-,822	,416	,584	1,713
	Balas Jasa	2,978	,375	,598	7,941	,000	,784	1,276
	Keadilan	,497	,387	,126	1,285	,207	,466	2,148
	Waskat	,933	,318	,283	2,933	,006	,478	2,093
	Sanksi	,688	,322	,170	2,134	,040	,704	1,421
	Ketegasan	-,228	,285	-,056	-,801	,429	,912	1,097
	Hubungan Kemanusiaan	-,359	,307	-,084	-1,167	,251	,850	1,176

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

- Variabel X1 dengan t_{hitung} 2,976 dengan signifikan 0,005 lebih kecil dari 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial tujuan dan kemampuan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
- Variabel X2 dengan t_{hitung} -0,822 dengan signifikan 0,416 lebih besar dari 5%. Maka H_0 diterima dan H_a

ditolak. Artinya secara parsial teladan pimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

- Variabel X3 dengan t_{hitung} 7,941 dengan signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial balas jasa berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
- Variabel X4 dengan t_{hitung} 1,285 dengan signifikan 0,207 lebih besar dari 5%. Maka H_0 terima dan H_a ditolak. Artinya secara parsial keadilan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
- Variabel X5 dengan t_{hitung} 2,933 dengan signifikan 0,006 lebih kecil dari 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial waskat berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
- Variabel X6 dengan t_{hitung} 2,134 dengan signifikan 0,040 lebih kecil dari 5%. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial sanksi/hukuman berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
- Variabel X7 dengan t_{hitung} -0,801 dengan signifikan 0,429 lebih besar dari 5%. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara parsial ketegasan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Variabel X8 dengan t_{hitung} -1,167 dengan signifikan 0,251 lebih besar dari 5%. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara parsial hubungan kemanusiaan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada uraian sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Dari uji koefisien determinasi bahwa variabel tujuan dan

kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan memberikan kontribusi pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 80,4%. Sisanya 19,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

- b. Dari uji F dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Dari uji t dapat disimpulkan secara parsial variabel tujuan dan kemampuan, balas jasa, waskat dan sanksi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan variabel teladan pimpinan, keadilan, ketegasan dan hubungan kemanusiaan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Ghazali Imam, 2005. *Analisis Multivarience Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Harefa, Atur Krisman Jaya. 2010. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero)*. Universitas Sumatera Utara
- Hasibuan, Melayu. 2016. *Maanajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesembilan. Bumi Aksara. Jakarta
- Hayuzar, Said. 2012. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan (Objek Penelitian)*. Universitas Syiah Kuala. Aceh
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Priyatno, Duwi, 2008. *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution)*, MediaKom, Yogyakarta.

- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Salim, Nur Agus. 2016. *Judul Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru (suatu studi pada SMP Negeri Se Kecamatan Muara Jawa)*. Jurnal Pendas Mahakam Vol 1 (1) Juni 2016
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi*, Cetakan XVIII, Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Viratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Paper Plane. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-4. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Wilson, Bangun, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.