



**FAKTOR FAKTOR YANG MEMENGARUHI
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
CV. OMCO JAYA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Dalam
Bidang Ekonomi Syariah Konsentrasi
Manajemen Bisnis*

Oleh

**SARTIKA DEWI SILITONGA
NIM: 1440 200 133**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2018



**FAKTOR FAKTOR YANG MEMENGARUHI
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
CV. OMCO JAYA PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam
Bidang Ekonomi Syariah Konsentrasi
Manajemen Bisnis*

Oleh

SARTIKA DEWI SILITONGA
NIM: 1440 200 133

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


Nofinawati, S.E.I., M.A
Nip: 19821116 201101 2 003


Ja'far Nasution, Lc., M.E.I

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN

2018



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang, Padangsidempuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax.(0634) 24022

Hal : Skripsi
a.n **SARTIKA DEWI SILITONGA**
Lampiran : 7 (Tujuh) Eksemplar
Padangsidempuan, 25 Oktober 2018
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Padangsidempuan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n **SARTIKA DEWI SILITONGA** yang berjudul: **"Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan"**.

Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ekonomi Syariah Konsentrasi Manajemen dan Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Seiring dengan hal di atas, maka saudari tersebut sudah dapat menjalani sidang munaqasah untuk mempertanggung jawabkan skripsinya ini.

Demikian kami sampaikan, semoga dapat dimaklumi dan atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

PEMBIMBING I

Nofinawati, M.A
NIP. 19821116 201101 2 003

PEMBIMBING II

Ja'far Nasution, Lc., M.E.I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : SARTIKA DEWI SILITONGA
NIM : 14 402 00133
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah MB-2
Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PADA CV. OMCO JAYA
PADANGSIDIMPUNAN


Ketua


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M. Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Sekretaris


Muhammad Isa, S. T., M.M
NIP.19800605 201101 1 003

Anggota


Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M. Si
NIP. 19790525 200604 1 004


Muhammad Isa, S. T., M.M
NIP. 19800605 201101 1 003


Dr. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001


Azwar Hamid, M.A
NIP.19860311 201503 1 005

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah
Di : Padangsidimpuan
Hari/Tanggal : Juma'at/09 November 2018
Pukul : 10.00 WIB s/d 12.00 WIB
Hasil/Nilai : LULUS/75,75 (B)
IPK : 3,29
Predikat : Amat Baik



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5Sihitang, Padangsidimpuan 22733
Telp.(0634) 22080 Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

**Judul Skripsi : FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PADA CV. OMCO JAYA
PADANGSIDIMPUAN**

Nama : SARTIKA DEWI SILITONGA

NIM : 14 402 00133

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi (S.E)

Dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 10 November 2018

Dekan,



Dr. Darwis Harahap, S.HI, M.Si

NIP. 19780818 200901 1 015

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **SARTIKA DEWI SILITONGA**
NIM : 14 402 00133
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-2)
Judul : **“Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan”.**
Skripsi

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 25 Oktober 2018
Saya yang Menyatakan,



SARTIKA DEWI SILITONGA
14 402 00133

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SARTIKA DEWI SILITONGA
Nim : 14 402 00133
Jurusan : Ekonomi Syariah (Manajemen Bisnis-2)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Faktor Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan"**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan

Pada tanggal, 25 Oktober 2018

Yang Menyatakan



SARTIKA DEWI SILITONGA
14 402 00133

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: **“Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan”**, ditulis untuk melengkapi tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam Ilmu Ekonomi Syariah konsentrasi Manajemen Bisnis Syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti berterima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL selaku Rektor IAIN Padangsidimpuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan lembaga, Bapak Dr. Anhar, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr. H. Sumper Mulia Harahap selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Hubungan Institusi.
2. Bapak Dr. Darwis Harahap, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang

Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Ikhwanuddin Harahap, M.Ag selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

3. Ibu Delima Sari, MA sebagai Plt. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah, serta seluruh civitas akademik IAIN Padangsidimpuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
4. Ibu Nofinawati, M.A selaku pembimbing I dan Bapak Ja'far Nasution, Lc., M.E.I., selaku pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta ibu dosen IAIN Padangsidimpuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidimpuan.
7. Teristimewa saya haturkan kepada Ayahanda Agus Salim Silitonga dan Ibunda tercinta Nur Sani Pane yang tanpa pamrih memberikan kasih sayang, dukungan moril dan materi serta doa-doa mulia yang selalu dipanjatkan tiada hentinya, semoga Allah SWT nantinya dapat membalas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya. Serta terima kasih juga kepada keluarga besarsaya Patma Wani Silitonga, Nur Haida Silitonga, Maslaini Silitonga, Masliana Silitonga, Aslamiah Silitonga dan Nur Saima Silitonga (Saudara Perempuan) dan kepada Ilham Abadi Silitonga, Adnan Marzuki Silitonga dan Safran Silitonga (Saudara Laki-Laki), serta ke-12 Keponakan peneliti, karena keluarga selalu menjadi tempat istimewa dan motivasi kedua setelah Ayahanda dan Ibunda tercinta bagi peneliti.

8. Rekan-rekan Mahasiswa dan kepedasahabat yang selalu memotivasi dan memberikan semangat untuk peneliti serta membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini, yang terkhusus buat HaulilKhodijah Nst, Sarmaida Harahap, Seri Mulyani Nst, Nurhaida Lubis, Sari Indah, Alm. Nurasiah Rambe, Eniza Pane, Arianti Winda Sari, Hasanah Lubis, Siti Putriani Lubis, Ernauli Pangaribuan, Leliyanti Sarah, Nurmasiah, Nadya Nasution, Romaito Siregar, Ikhwan Fahrizal, Nur Intan Nst, serta kepada teman-teman ES-3 MB-2 angkatan 2014 IAIN Padangsidimpuan, dan terimakasih juga buat Kaka dan Adek kos yang tidak bisa peneliti sebutkan namanya satu persatu.
9. Kepada tempat penelitian, yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian yaitu CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karya ini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti selanjutnya.

Padangsidimpuan, Oktober 2018
Peneliti,

SARTIKA DEWI SILITONGA
NIM.14 402 00133

ABSTRAK

Nama :SARTIKA DEWI SILITONGA
Nim :14 402 00133
Judul Skripsi :Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan yang merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dan rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh hubungan kemanusiaan, teladan dan pimpinan dan balas jasa/gaji. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah hubungan kemanusiaan, teladan dan pimpinan dan balas jasa/gaji berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan kemanusiaan, teladan dan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan. Manfaat penelitian ini bagi peneliti, bagi perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya.

Pembahasan penelitian ini berkaitan dengan teori bidang ilmu manajemen. Maka pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah yang berkaitan dengan teori hubungan kemanusiaan, teladan dan pimpinan, balas jasa/gaji dan disiplin kerja.

Penelitian ini dilakukan di CV. Omco Jaya Padangsidimpuan tepatnya di Manunggang Julu. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sample yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 36 responden. Teknik pengambilan sample yang digunakan *random sampling*, sumber data yang digunakan adalah data primer, dan instrumen pengumpulan data melalui wawancara dan angket. Analisis dengan menggunakan statistik yaitu SPSS Versi 23. Alat analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji koefisien determinasi (*R Square*), uji t dan uji F.

Hasil penelitian diperoleh *R Square* sebesar 0,615 atau 61,5% menunjukkan bahwa hubungan kemanusiaan, teladan dan pimpinan dan balas jasa mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 61,5%, dan sisanya 38,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel X. Hubungan kemanusiaan berpengaruh terhadap disiplin kerja yang dibuktikan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,216 > 2,036), teladan dan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,548 > 2,036), balas jasa/gaji berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,148 > 2,036). Berdasarkan hasil Uji simultan (uji F) diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (19,617 > 2,26) dengan df 32, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan kemanusiaan, teladan dan pimpinan dan balas jasa/gaji berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan.

Kata Kunci: *HubunganKemanusiaan, TeladanPimpinan,
Balasjasa/gajidanDisiplinKerja*

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. LatarBelakangMaslah	1
B. IdentifikasiMasalah	9
C. BatasanMasalah.....	10
D. DefenisiOperasionalVariabel	10
E. RumusanMasalah	12
F. TujuanPenelitian	13
G. ManfaatPenelitian	13
H. SistematikaPembahasan	14

BAB II PEMBAHASAN

A. LandasanTeori.....	15
1. KerangkaTeori.....	15
a. DisiplinKerja.....	15
1) PengertianDisiplinKerja.....	15
2) Macam-MacamDisiplin	17
3) Indikator-IndikatorKedisiplinan.....	19
4) DisiplinDalamPerspektif Islam	20
5) Faktor-FaktorYang MemengaruhiDisiplinKerja Karyawan	21
b. TeoriHubunganKemanusiaan.....	25
1) PengertianHubunganKemanusiaan	25
2) Indikator-IndikatorHubunganKemanusiaan.....	27
3) HubunganKemanusiaanPerspektifIslam	29
c. TeoriTeladanPimpinan	30
1) PengertianTeladanPimpinan	30
2) Indikator-IndikatorTeladanPimpinan.....	32
3) TeladanPimpinanPerspektif Islam	33
d. TeoriBalasJasa/Gaji.....	34
1) PengertianBalasJasa/Gaji	34
2) Indikator-IndikatorBalasJasa/Gaji	36
2. PenelitianTerdahulu	37
3. KerangkaPikir.....	40
4. HipotesisPenelitian.....	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	42
B. Jenis Penelitian.....	42
C. Populasi Dan Sampel	42
1. Populasi	42
2. Sampel.....	43
D. Sumber Data	43
1. Data Primer	43
2. Data Sekunder	44
E. Instrumen Pengumpulan Data	44
1. Wawancara	44
2. Angket	44
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	46
1. Uji Validitas	46
2. Uji Reliabilitas.....	47
G. Analisis Data	48
1. Uji Normalitas	49
2. Uji Linearitas.....	50
3. Uji Multikolinearitas	50
4. Uji Heterokedastisitas	50
5. Analisis Regresi Berganda	51
6. Koefisien Determinasi (Uji R^2).....	52
7. Uji Parsial (Uji t).....	54
8. Uji Simultan (Uji F)	55

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	57
1. Sejarah Singkat & Perkembangan Perusahaan.....	57
2. Visi dan Misi	58
3. Daerah Pemasaran	58
4. Lokasi Perusahaan.....	59
5. Struktur Organisasi.....	59
6. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	60
B. Hasil Penelitian	63
1. Uji Validitas	63
2. Uji Reliabilitas.....	65
3. Analisis Data	67
a. Uji Normalitas	67
b. Uji Linearitas.....	67
4. Asumsi Klasik	69
a. Uji Multikolinearitas	69

b. Uji Heterokedastisitas	71
5. Analisis Regresi Berganda	72
6. Koefisien Determinasi (R^2)	74
7. Uji Hipotesis	75
a. Uji Parsial (Uji t)	75
b. Uji Simultan (Uji F)	76
C. Pembahasan Hasil Penelitian	77
D. Keterbatasan Penelitian	79

BAB V PENUTUPAN

A. Kesimpulan	81
B. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi bisa terwujud apabila aspek yang didalamnya berjalan dengan baik. Salah satu aspek tersebut adalah sumber daya manusia (SDM) yang memegang peran penting sebagai penggeraknya. Semakin besarnya perhatian maka semakin banyak pihak terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan tidak bisa diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.¹

¹Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hlm. 193.

Setiap kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi selain dari melibatkan peran penting manusia, sebuah organisasi juga harus menanamkan kedisiplinan yang baik dalam kegiatan organisasinya, baik dia disiplin kerja maupun disiplin waktu. Karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Karena pada hakikatnya disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, dan karyawan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik.

Untuk mewujudkan kedisiplinan yang baik tersebut ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, seperti hubungan kemanusiaan. Hubungan kemanusiaan sangat dibutuhkan baik dalam lingkungan masyarakat maupun dalam lingkungan kerja.² Karena dengan adanya hubungan kemanusiaan yang baik akan menumbuhkan komunikasi dan kerja sama yang baik antara karyawan dengan manajer maupun antara karyawan dengan karyawan lainnya. Sesama karyawan haruslah menjalin komunikasi yang baik dan kerja sama yang baik pula, karena adanya

²*Ibid*, hlm. 194.

komunikasi dan kerja sama antar karyawan akan memudahkan karyawan untuk menciptakan disiplin kerja yang baik dalam perusahaan dan beberapa tujuan akan tercapai dengan baik.

Selain hubungan kemanusiaan perusahaan tentunya memiliki seorang pemimpin yang diharapkan mampu membawa perusahaan kearah yang lebih baik dan pemimpin juga diharapkan mampu memberikan arahan, motivasi dan contoh yang baik bagi para bawahannya. Arahan dan motivasi dari seorang pemimpin dapat mendorong kemauan dan semangat kerja para bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Pemimpin juga harus memberikan contoh yang baik bagi karyawannya, karena seorang pemimpin akan dijadikan panutan atau contoh pertama oleh para karyawannya. Oleh karena itu, teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin yang memiliki teladan yang baik tentunya memberikan contoh yang baik bagi para karyawannya. Beberapa contoh yang sering di contoh para karyawan dari diri seorang pemimpin adalah berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

Dalam kehidupan sehari-hari setiap manusia memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, baik kebutuhan yang bersifat tersier maupun kebutuhan primer. Untuk mencapai kebutuhan tersebut seseorang memilih untuk terjun ke dunia kerja dengan tujuan agar kebutuhan-kebutuhannya bisa tercapai. Dalam suatu organisasi perusahaan pemimpin mengharapkan

agar karyawannya berkinerja dengan baik, begitu juga sebaliknya setiap karyawan berharap agar setiap pekerjaan yang mereka lakukan mendapat balasan berupa gaji dengan tujuan dapat memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Oleh karenanya, Balas jasa/gaji akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan semakin baik maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Setiap manusia dituntut untuk berlaku adil, adil berarti tidak membedakan antara yang satu dengan yang lain atau antara manusia biasa dengan yang memiliki jabatan, antara pimpinan dengan bawahan. Karena dalam dunia perusahaan juga dituntut untuk berlaku adil baik antara pimpinan kepada bawahan atau antar sesama bawahan. Karena setiap apa yang kita perbuat akan dimintai pertanggung jawabannya di hari kemudian.

Keadilan yang dijadikan kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya, karena keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan perusahaan membutuhkan pengawasan dari seorang pimpinan, artinya pimpinan langsung melakukan pengawasan terhadap karyawan tanpa melalui perantara agar karyawan merasa diawasi atau diperhatikan. Waskat

(pengawasan yang melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.³

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai kedisiplinan kerja seorang karyawan yang baik, manajer harus memperhatikan beberapa faktor yang dapat memengaruhi kedisiplinan tersebut. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut maka, seorang manajer lebih mengetahui faktor yang manakah yang harus diterapkan dalam organisasi perusahaan agar kedisiplinan yang baik dapat dicapai para bawahannya, dan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

Dengan demikian, disiplin kerja karyawan yang baik akan tercapai dan tujuan organisasi perusahaan akan terwujud, serta karyawan juga akan memperoleh kepuasan atas tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu tugas yang dibebankan kepadanya.

Demikian halnya pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang *distribution and trading consumer product*. Karyawan yang saat ini bekerja di perusahaan sudah melalui proses training, akan tetapi training saja tidaklah cukup, perlu adanya peningkatan yang harus dimiliki oleh para karyawan itu sendiri misalnya kemampuan untuk berkomunikasi, bekerjasama, dan menyelesaikan sebuah pekerjaan yang disertai dengan adanya disiplin

³*Ibid*, hlm. 196.

kerja yang baik dan sehingga kinerja karyawan dapat dicapai secara optimal dan tujuan organisasi perusahaan tercapai.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis bersama Bapak Sajuri Gultom selaku manager operasional perusahaan dan salah satu karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan. Perusahaan saat ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 36 orang karyawan. Sesuai dengan hasil wawancara bahwa tingkat absensi karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan sebanyak 10% masih terlambat. Adapun jadwal jam kerja karyawan pada perusahaan ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel. 1.1
Jam Kerja Karyawan

Hari	Jam	Keterangan
Senin - Sabtu	08.00 – 12.00 WIB	Jam Kerja
Senin - Sabtu	12.00 – 13.30 WIB	Jam Istirahat
Senin - Sabtu	13.30 – 16.45 WIB	Jam Kerja

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis di atas dapat dilihat bahwa disiplin kerja karyawan pada perusahaan ini dapat dikatakan masih sangat rendah, karena kebanyakan dari karyawan masih datang terlambat, akibatnya pencapaian suatu target tidak efektif. Contoh karyawan yang terlambat datang ke kantor dapat dilihat pada tabel di bawah ini.⁴

⁴Hasil Wawancara dengan Bapak Sajuri Gultom (Manager Operasional) Kamis 12 April 2018, Pkl. 10.40 WIB.

Tabel. 1.2
Daftar Hadir Karyawan pada Bulan Maret 2018

Nama	Title	Absensi Karyawan	Rata-rata Keterlambatan
Frendy	Salesman	3/5/2018 8:40 AM 3/16/2018 8:37 AM 3/19/2018 9:03 AM	45 Menit
Zulkarme	Salesman	3/10/2018 8:12 AM 3/19/2018 8:30 AM 3/24/2018 8:11 AM	17 Menit
Yusman	Salesman	3//3/2018 8:32 AM 3/16/2018 8:13 AM	22 Menit
Irfan Aryandi	Salesman	3/3/2018 8:14 AM	14 Menit

Disiplin kerja karyawan pada perusahaan ini perlu ditingkatkan dengan memperhatikan beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebabnya seperti:

Hubungan kemanusiaan, berbicara tentang hubungan kemanusiaan, perusahaan ini dikenal dengan hubungan kemanusiaan yang lumayan baik. Hubungan antara pimpinan dengan karyawan maupun hubungan antara sesama karyawan terjalin hubungan yang baik atau bisa dikatakan dalam perusahaan ini rasa persaudaraan itu masih ada. Berdasarkan pengamatan peneliti bahwa dalam perusahaan ini terjalin komunikasi yang bisa dikatakan baik, karena antara karyawan dengan pimpinan dan sesama karyawan terjalin hubungan yang baik.

Faktor kedua yang mungkin dapat memengaruhi rendahnya disiplin karyawan dalam perusahaan ini adalah teladan pimpinan, setiap kelompok organisasi tentunya mempunyai seorang pemimpin begitu juga dengan

CV. Omco Jaya Padangsidempuan. Setiap pemimpin tentunya memberi contoh dan teladan yang baik bagi para bawahannya, karena pemimpin merupakan contoh pertama bagi bawahan baik dalam bersikap maupun dalam berbicara. Terkait dengan teladan pimpinan, perusahaan CV. Omco Jaya Padangsidempuan dipimpin oleh seorang pemimpin yang memiliki teladan yang baik. Berdasarkan jawaban dari beberapa karyawan menyangkut teladan pimpinannya yaitu, Siti Aisyah Nasution mengatakan bahwa kepemimpinannya baik dan bertanggung jawab, menurut Junaidi kepemimpinannya *flexible* (tidak kaku).

Seorang pemimpin memang sudah seharusnya menunjukkan kepada bawahannya bahwa dia bisa mengatasi persoalan-persoalan yang muncul dalam perusahaan dan seorang pemimpin juga harus mampu mengambil keputusan dari setiap perkara.

Setiap pekerja mengharapkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya seperti balas jasa/gaji yang mungkin dapat menyambung kehidupannya atau memenuhi keinginannya. Berbicara tentang balas jasa/gaji, karyawan yang bekerja di perusahaan CV. Omco Jaya Padangsidempuan juga tentunya mengharapkan balas jasa/gaji yang setimpal atau bisa dikatakan sesuai pekerjaan dengan gaji.

Balas jasa/gaji yang diterima oleh karyawan pada perusahaan ini bisa dikatakan sudah sesuai pekerjaan dengan gaji, karena dengan gaji yang sesuai bisa mendorong semangat karyawan untuk disiplin dalam bekerja baik dalam penyelesaian dan kualitas kerjanya. Karena dengan disiplin

yang baik organisasi dalam perusahaan dan pencapaian suatu target dapat terwujud dengan baik.⁵

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis sudah menjelaskan tiga faktor yang mungkin dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan, meski ketiga faktor tersebut sudah sesuai dengan yang diharapkan nyatanya disiplin kerja karyawan pada perusahaan ini masih kurang baik, seharusnya apabila ketiga faktor tersebut sudah bagus disiplinnya juga harus bagus juga. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di perusahaan tersebut dengan mengangkat judul “Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis dapat mengidentifikasi masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Rendahnya disiplin kerja karyawan.
2. Belum tercapainya target kinerja yang baik.
3. Minimnya balas jasa/gaji yang diterima oleh karyawan.
4. Teladan pimpinan yang kurang dalam menyikapi masalah yang ada.
5. Hubungan antara pemimpin dengan karyawan maupun antara sesama karyawan yang baik.

⁵Hasil wawancara ke-2 dengan Bapak Sajuri Gultom (Manager Operasional) selasa 17 April 2018, pkl.11.20 WIB (diperusahaan).

C. Batasan Masalah

Setelah penulis mengidentifikasi beberapa faktor yang mungkin menjadi penyebab rendahnya disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan, maka pada bagian ini penulis membatasi hanya pada tiga faktor saja yaitu:

1. Hubungan kemanusiaan.
2. Teladan pimpinan.
3. Balas jasa/gaji.

Selain karena keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti, tujuan peneliti membatasi masalah ini juga dikarenakan agar penelitian ini lebih terarah secara detail dan cermat.

D. Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa yang akan diteliti.⁶Dalam penelitian terdapat variabel penyebab (X) atau variabel bebas (*independent variable*) dan variabel akibat (Y) atau variabel terikat (*dependent variable*).⁷Untuk menghindari kesalah pahaman, terdapat istilah yang digunakan dalam penelitian, maka dibuatlah definisi operasional variabel guna menerangkan beberapa istilah sebagai berikut.

⁶ Ahmad NizarRangkuti, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Padangsidempuan: Gading, 2013), hlm.18.

⁷Suarsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm.161.

Tabel. 1.3
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator Variabel	Skala Pengukuran
Hubungan kemanusiaan (X1)	Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan untuk menciptakan disiplin yang baik pada perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi 2. Kerja sama 	Rasio
Teladan Pimpinan (X2)	Teladan pimpinan adalah suatu contoh yang dijadikan sebagai panutan oleh karyawan dalam menentukan kedisiplinan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keadilan 2. Tanggung Jawab 	Rasio
Balas Jasa/gaji (X3)	Balas jasa/gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan dengan jumlah yang tetap berdasarkan waktu kinerja dan hasil kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu kinerja 2. Kualitas Kerja 	Rasio
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan Waktu 2. Tingkat Absensi 	Rasio

	<p>tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya.⁸ Sedangkan menurut peneliti, disiplin kerja merupakan kepatuhan seorang karyawan menaati sebuah peraturan yang berlaku dalam organisasi maupun perusahaan.</p>		
--	---	--	--

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.
2. Apakah terdapat pengaruh teladan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.
3. Apakah terdapat pengaruh balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.
4. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

⁸Malayu Hasibuan, *Op.Cit.*, hlm.193-194.

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh teladan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian biasanya tertuju untuk berbagai bidang dan aspek. Maka manfaat penelitian ini yaitu:

1. Bagi peneliti

Hasil peneltian ini berguna untuk menambah wawasan keilmuan dan sekaligus dapat melakukan analisis secara nyata untuk mengetahui peran penting dari disiplin kerja keryawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu masukan yang positif dan membangun kepada pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan.

3. Bagi lembaga perguruan tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah perbendaharaan perpustakaan IAIN Padangsidempuan, memberikan informasi bagi

peneliti selanjutnya, serta membantu para mahasiswa/I dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah peneliti dalam menyusun proposal dan skripsi selanjutnya, maka peneliti mengklasifikasi kedalam lima bab yaitu:

BAB I adalah Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Defenisi Operasional Variabel, Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.

BAB II adalah Landasan Teori yang terdiri dari Kerangka Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir dan Hipotesis.

BAB III adalah Metodologi Penelitian yang terdiri dari Waktu dan Lokasi Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi dan Sampel, Instrumen Pengumpulan Data, Uji Validitas dan Reliabilitas, dan Analisis Data.

BAB IV adalah Hasil Penelitian yang terdiri dari Hasil Penelitian, faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

BAB V adalah Penutup yang di dalamnya terdapat kesimpulan dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kerangka Teori

a. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.¹ Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkokoh pedoman organisasi.² Kedisiplinan juga merupakan kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif ke-enam Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang

¹Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPEF 2001), hlm. 208

²Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 129

baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Hukuman di perlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Peraturan tanpa di barengi pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Perusahaan yang baik akan berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang baik agar para karyawannya dapat menjalankan peraturan dan menegakkan kedisiplinan dalam bekerja sesuai dengan tata tertib yang telah di buat oleh perusahaan tempat ia bekerja.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, dan mematuhi semua peraturan perusahaan. Peraturan diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Jelasnya perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan. Kedisiplinan perusahaan dikatakan baik jika sebagian besar karyawannya mematuhi peraturan-peraturan yang ada.

2) **Macam-Macam Disiplin**

Setiap diri manusia harus memiliki disiplin, baik disiplin waktu, disiplin kerja, dan disiplin diri. Berbicara tentang disiplin, pada tahap ini peneliti akan memaparkan dua bentuk disiplin dalam organisasi, yaitu:

a) *Disiplin Preventif*

Disiplin yang bersifat *preventif* adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi untuk tidak berperilaku negatif. Keberhasilan penerapan disiplin *preventif* terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi.

b) *Disiplin Korektif*

Disiplin yang bersifat *korektif* adalah suatu upaya yang mendorong karyawan agar menyatakan suatu peraturan dan menggerakkan karyawan agar tetap mematuhi dan taat terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin *korektif*, jika ada karyawan yang telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, karyawan tersebut harus diberi sanksi

sesuai dengan pelanggaran yang telah diperbuat atau sanksi indisipliner.³

Pengenaan sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran yang telah dilakukan, disamping faktor objektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dengan artian agar terjadi perubahan sikap dan perilaku kedepannya.

Pengenaan sanksi *korektif* diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal.

- (1) Karyawan atau pegawai yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya.
- (2) Kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri.
- (3) Dalam hal pengenaan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan wawancara keluar pada waktu mana dijelaskan, antara lain, mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

Apabila langkah-langkah tersebut dapat diambil dengan tepat. Maka hubungan organisasi dengan para karyawan berada pada tahap yang mendorong para

³Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 305-306.

karyawan menunaikan kewajiban masing-masing dengan sebaik mungkin.⁴

3) Indikator-indikator Kedisiplinan

Indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu:

a) Ketepatan waktu

Karakter dari setiap pekerjaan tentu saja berbeda-beda, untuk beberapa pekerjaan harus diselesaikan dengan waktu tertentu, dengan kata lain suatu jenis pekerjaan yang waktu penyelesaiannya ditentukan. Karena apabila tidak diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan akan menghambat pekerjaan lainnya. Oleh Karen itu, karyawan dituntut untuk meyelesaikan pekerjaan tersebut dengan tepat waktu.

b) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Setiap individu memiliki karakter yang berbeda-beda, dan setiap tingkah laku yang tercermin dari individu untuk menaati setiap aturan yang telah ditentukan dalam perusahaan. Peraturan perusahaan merupakan salah satu unsur terpenting dalam meningkatkan stabilitas usaha dan pembinaan karyawan untuk selalu disiplin dengan

⁴*Ibid*, hlm. 307.

mematuhi semua aturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

4) Disiplin dalam Perspektif Islam

Dalam Islam kedisiplinan sangat di anjurkan bahkan diwajibkan. Setiap manusia harus memiliki disiplin dalam menjalani kehidupannya, terutama disiplin waktu. Seseorang harus mampu memanfaatkan waktunya sebaik mungkin. Jika disiplin waktu saja tidak ada dalam diri kita bagaimana kita harus menegakkan disiplin lainnya, seperti disiplin dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada kita. Oleh karena itu, kita harus bisa menghargai waktu dengan memanfaatkannya sebaik mungkin.⁵ Seperti yang terdapat dalam surah As-Shaf ayat 4 juga dijelaskan tentang disiplin diri yaitu:

هُمْ صَفًّا سَبِيلَهُ فِي يُقَاتِلُونَ الَّذِينَ تُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ

مَرَّ صُوصٌ بَيْنِنُ كَأَذ

“Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berperang dijalanNya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti bangunan yang tersusun kokoh.” (As-Shaf:4).⁶

Ayat tersebut menjelaskan bahwa sesungguhnya

Allah mencintai orang-orang yang berjuang dijalan-Nya, yakni

⁵A. Sadali dkk, *Islam untuk Disiplin Ilmu Pendidikan* (Jakarta: PT. Bulan Bintang, 1987). hlm. 72

⁶Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Semarang: PT Karya Toha Putra 2002), hlm. 805

untuk mengakkan agama-Nya, dalam bentuk satu barisan yang kukuh, saling berkaitan dan dalam jiwanya penuh disiplin seakan-akan mereka bangunan yang tersusun rapi karena kukuhnya dan saling berkaitan satu sama lain.⁷

5) Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan

Adapun faktor-faktor yang mungkin dapat memengaruhi rendahnya disiplin karyawan dalam bekerja sebagai berikut:

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan di capai harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Oleh karena itu, tujuan (pekerjaan) yang di bebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh karyawannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teldan

⁷M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta: Lentera Hati 2002). Hlm. 10

pimpinan yang baik, kedisiplinan karyawanpun akan ikut baik.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri tidak disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan di contoh dan di teladani bawahannya.

c) Balas Jasa/Gaji

Balas jasa/gaji ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Oleh karena itu, balas jasa/gaji berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d) Keadilan

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

memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam menciptakan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawannya.

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya.

f) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut memengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang diterapkan harus sesuai dengan pertimbangan logis, masuk akal, dan di informasikan kepada seluruh karyawan.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

h) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.⁸

b. Teori Hubungan Kemanusiaan

1) Pengertian Hubungan Kemanusiaan

⁸Malayu S.P Hasibuan, *Op. Cit.*, hlm. 194-197.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat akan mewujudkan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi terciptanya disiplin yang baik pada perusahaan. Oleh karena itu, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* hendaknya harmonis.⁹

Ketaatan/kepatuhan, segan/hormat, kepercayaan dan kerja sama selalu dapat dibina dan ditingkatkan melalui hubungan manusiawi (*human relationship*) yang wajar dan efektif. Oleh karena itu, pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan, dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh satu pihak ke pihak yang lain.¹⁰

Pembentukan sikap tidak terjadi dengan sendirinya atau dengan sembarangan saja. Pembentukannya senantiasa

⁹*Ibid*, hlm. 198.

¹⁰Sondang P. Siagian, Op. Cit., hlm. 307.

berlangsung dalam interaksi manusia dan berkenaan dengan objek tertentu. Interaksi sosial di dalam kelompok maupun di luar kelompok dapat mengubah sikap atau membentuk sikap yang baru. Yang dimaksudkan dengan interaksi di luar kelompok, ialah interaksi dengan hasil buah kebudayaan manusia yang sampai kepadanya melalui alat-alat komunikasi seperti surat kabar, radio televisi, buku, risalah dan lain-lainnya. Tetapi pengaruh dari luar diri manusia karena interaksi di luar kelompoknya pada dirinya sendiri belum cukup untuk menyebabkan berubahnya sikap atau terbentuknya sikap baru. Faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan berubahnya dan terbentuknya sikap baru ialah faktor-faktor intern di dalam diri pribadi manusia, yakni daya pilihnya sendiri, atau minat perhatiannya untuk menerima dan mengolah pengaruh-pengaruh yang datang dari luar dirinya. Oleh karena itu, dalam pembentukan dan perubahan sikap itu terdapatlah faktor-faktor intern dan faktor-faktor ekstern pribadi yang berperan penting.

Faktor-faktor intern, disinilah menjadi persoalan apakah pandangan baru yang diperoleh melalui alat komunikasi itu dapat ia tampung di antara sikap-sikap pandangan dan perasaan yang sudah terdapat padanya.

Faktor-faktor ekstern, dalam pembentukan atau perubahan sikap (*attitude*) selain dari faktor-faktor intern, maka yang turut menentukannya ialah sifat, isi pandangan baru yang ingin diberikan, siapa yang mengemukakannya dan siapa yang menyokong pandangan baru tersebut, dengan cara bagaimanakah pandangan itu diterangkan dan dalam situasi bagaimanakah sikap baru itu diperbincangkan (situasi kelompokkah atau situasi antar individu) dari faktor-faktor ekstern sikap dapat dibentuk dan diubah.

- a) Dalam interaksi kelompok, dimana terdapat hubungan timbale balik yang langsung antara manusia.
- b) Karena komunikasi, dimana terdapat pengaruh-pengaruh (hubungan) langsung dari satu pihak saja.

2) Indikator-indikator hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis tercipta dengan beberapa penyebab, yaitu:

- a) komunikasi

Dalam praktek terdapat empat arus komunikasi dalam suatu organisasi yaitu:

Hubungan kemanusiaan akan lebih baik apabila di antaranya ada hubungan komunikasi yang baik, karena komunikasi merupakan komponen yang sangat penting bagi seseorang dalam pergaulan sosial maupun dalam

hubungan kerja. Dari komunikasi itu bisa diperoleh suasana yang akrab dan harmonis. Akan tetapi komunikasi yang salah akan mengakibatkan pertentangan, benturan atau permusuhan. Seringkali terjadi kasus salah paham baik dalam pergaulan sosial maupun dalam hubungan kerja.

Dengan begitu, manajemen komunikasi yang baik diharapkan tidak hanya berfungsi menghindari salah paham, ketersinggungan bahkan permusuhan, melainkan juga bisa mengharmoniskan pergaulan sosial maupun hubungan kerja, sehingga tercipta kondisi yang kondusif. Harmonisasi ini menjadi salah satu pilar kekompakan dalam menjalankan roda organisasi apa saja, termasuk organisasi dalam suatu perusahaan.

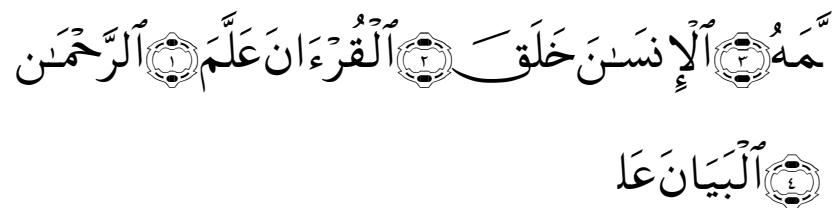
b) Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh beberapa orang untuk menyelesaikan berbagai pekerjaan dan tugas. Karena pekerjaan memiliki karakter yang berbeda, ada pekerjaan yang tidak bisa dikerjakan perorangan dan mengharuskan untuk diselesaikan dengan kelompok kerja. Oleh sebab itu, dalam hal ini dibutuhkan kerjasama yang baik antar kelompok kerja, dengan kerjasama yang baik maka

karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, karena prinsip pokok hubungan kemanusiaan adalah persamaan, persaudaraan, cinta kasih, damai, tolong menolong, dan toleransi.

3) Hubungan kemanusiaan perspektif Islam

Islam juga mengajarkan untuk menjalin hubungan yang baik antar sesama manusia seperti yang terdapat dalam Qur'an surah ar-Rahman:1-4 berikut.



“(Tuhan) yang maha pemurah, yang telah mengajarkan Al-Qur’an, Dia menciptakan manusia. Dia mengajarkannya (manusia) pandai berbicara/berkomunikasi.” (QS. Ar-Rahman:1-4).¹¹

Berdasarkan Firman Allah di atas bahwa Allah telah mengajarkan Al-qur’an kepada siapa saja yang dikehendakinya, dan Dia menciptakan manusia makhluk yang paling membutuhkan tuntunan-Nya dan mengajarkannya ekspresi, yakni kemampuan menjelaskan apa yang ada dibenaknya dengan berbagai cara, utamanya adalah bercakap atau berkomunikasi dengan baik dan benar.¹²

c) Teori Teladan pimpinan

¹¹Departemen Agama RI, Op., Cit, hlm. 773

¹²Shihab, M. Quraish, Op., Cit, hlm. 277-278

1) Pengertian Teladan Pimpinan

Pemimpin dalam bahasa Indonesia sering disebut pelopor, Pembina, panutan, pembimbing, pengurus, penggerak, ketua, penuntun dan sebagainya. Menurut Drs. Moekijat “seorang pemimpin adalah seseorang yang berhasil menimbulkan perasaan ikut serta, persaan ikut bertanggung jawab kepada bawahannya terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan di bawah kepemimpinannya.”¹³ Peran kepemimpinan sangat mendukung perubahan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan lebih terfokus pada memberi energi kepada bawahan agar berkinerja. Manajemen sangat berhubungan dengan kepemimpinan. Sondang P. Siagian menegaskan bahwa inti manajemen ialah kepemimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan penting bahkan memiliki pengaruh yang lebih besar dan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang memengaruhi disiplin dalam perusahaan. Teladan pimpinan juga sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan

¹³Permadi, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta 2010), hlm. 9-10

harus menyadari bahwa perilakunya akan di contoh dan di teladani bawahannya.¹⁴

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Tanpa inspirasi pemimpin, organisasi mungkin akan tidak fokus pada tujuan tertentu. Pimpinan perusahaan merupakan unsur pokok dan sumber yang langka didalam setiap perusahaan. Perusahaan yang baru berdiri, kira-kira 50% gagal dalam tempo dua tahun. Pada umumnya kegagalan itu disebabkan oleh kepemimpinan yang tidak efektif, mereka tidak mampu memimpin karyawan, tidak bisa bekerja sama dengan orang lain atau mereka tidak bisa menguasai, mengendalikan diri sendiri.¹⁵

Untuk mencapai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas atau lembaga, maupun kesuksesan dalam interaksi sosial dengan orang lain, terutama para bawahan, seorang pemimpin diuntut memiliki sifat-sifat ideal yang bervariasi. Adakalanya sifat itu terkait dengan jenis organisasi/perusahaan, orang lain, keadaan pemimpin sendiri, tuntutan sosial, dan lain sebagainya.

2) Indikator-indikator Teladan Pimpinan

a) Keadilan

¹⁴*Ibid*, hlm. 195

¹⁵Buchari Alma, *Kewirausahaan*, (Bandung: Alfabeta 2009), hlm. 162

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertidak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/salah), bukan atas suka dan tidak suka. Jika dasar keadilan diterapkan dengan baik oleh atasan, gairah kerja karyawan cenderung meningkat.¹⁶

b) Tanggung Jawab

Setiap orang yang diposisikan dalam suatu bagian atau departemen tertentu tidak hanya diberikan kewenangan, namun juga tanggung jawab. Jika kewenangan merupakan kekuasaan untuk melaksanakan sesuatu, tanggung jawab justru memberikan arah untuk apa dan kemana semestinya kekuasaan itu dipergunakan.

Pada beberapa kasus, orang-orang sangat berkeinginan memiliki karier yang bagus untuk mencapai posisi puncak dalam organisasi, lebih didorong karena kewenangannya bukan karena tanggung jawab. Oleh karena itu, perlu disadari bahwa setiap bagian dalam organisasi memiliki kewenangan sekaligus juga tanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi.¹⁷

3) Teladan Pimpinan perspektif Islam

¹⁶Malayu Hasibuan, Op., Cit. hlm. 167.

¹⁷Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana 2005), hlm. 179.

Allah menjanjikan anugerah kepemimpinan bagi orang-orang yang beriman. Orang-orang yang beriman berhak menjadi pemimpin karena mereka memiliki dasar moral (akhlak yang dapat memelihara amanah kepengurusan umat). Dengan dasar takwa kepada Allah mereka dapat memutar roda pemerintahan dan memegang kendali kepengurusan dengan baik dan bertanggung jawab.¹⁸

Dalam hubungan ini Allah menegaskan dalam Al-qur'an:

مَا الْأَرْضُ إِلَّا لِلَّذِينَ كَرَّمُوا مِنْ الزُّبُرِ فِي كِتَابِنَا وَلَقَدْ
 الصَّالِحُونَ عِبَادِي يَرْتَهُ

“sesungguhnya telah Kami tuliskan dalam Kitab Zabur sesudah pengajaran, bahwa bumi (negeri) itu akan dipusakai oleh hamba-hamba_Ku yang saleh.” (Q.S. Al Anbiya:105).

Berdasarkan Firman Allah di atas dijelaskan bahwa pada diri setiap orang-orang yang saleh terdapat jiwa-jiwa kepemimpinan serta dapat diandalkan kepengurusan umat karena dasar iman dan takwanya.

d) Teori Balas jasa/gaji

1) Pengertian Balas jasa/gaji

Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang akan mendapatkan imbalan berupa kompensasi (upah, gaji, insentif). Tujuan utama Setiap orang yang bekerja adalah agar

¹⁸Permadi, Op., Cit. hlm. 64

ia dapat menyambung kehidupan dari hasil kerjanya, mereka merasa bahwa dengan bekerja akan mendapat kompensasi sebagai sumber rezeki untuk kehidupannya dan keluarganya. Dengan adanya kompensasi dari hasil kerjanya seorang pekerja mengharapkan adanya kepastian bahwa kompensasi tersebut dapat menjamin kelangsungan hidupnya dan keluarganya selama masih bekerja dalam sebuah perusahaan.

Balas jasa yang diterima oleh para karyawan merupakan hasil keringatnya sendiri yang telah menjalankan tugas yang diamanahkan kepadanya sebagai tenaga kerja. Setiap karyawan berhak menerima balas jasa ketika pekerjaan telah diselesaikan. Sebelum melakukan sesuatu pekerjaan, antara pekerja dan penyedia kerja harus mempunyai persetujuan berapa besar pekerjaan yang di lakukan itu dinilai dari ukuran materi atau uang. Bila persetujuan telah tercapai, maka pekerjaan bisa di mulai sesuai dengan perjanjian.

Balas jasa/gaji ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa/gaji akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya, kedisiplinan mereka semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Besar kecilnya

balas jasa/gaji dapat memengaruhi tegaknya kedisiplinan, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan hasil pekerjaan yang telah ia lakukan maka para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku dalam lingkungan kerja. Apabila mereka memperoleh balas jasa yang sesuai maka mereka akan semakin tekun dalam bekerja dan berorientasi pada hasil pekerjaan terbaik.

Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya serta keluarganya. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Upah atau gaji merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi buruh atau pegawai, karena bagaimanapun juga upah atau gaji merupakan sumber utama kelangsungan hidupnya. Dengan adanya upah atau gaji, seorang karyawan mau bekerja.¹⁹

2) Indikator-indikator Balas jasa/gaji

a) Waktu kinerja

Dalam lingkungan pekerjaan tidak semua pekerjaan dinilai dari kualitas dan kuantitasnya, beberapa pekerjaan

¹⁹Swatno dan Donni Juni Pransa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 232-233.

dinilai dari seberapa lama waktu untuk menyelesaikan pekerjaan itu. Demikian halnya dengan pemberian balas jasa/gaji, setiap pemberin balas jasa/gaji dalam sebuah organisasi perusahaan tidak selalu berorientasikan pada kualitas kerjanya akan tetapi beberapa organisasi perusahaan dalam pemberian balas jasa/gaji karyawannya berdasarkan waktu kinerjanya.

b) Kualitas kerja

Setiap karyawan tentunya berharap agar hasil pekerjaannya memiliki kualitas yang bagus, karena apabila kualitas kerjanya sudah bagus tentu tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaanpun pasti sudah bagus. Karena setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan. Beberapa organisasi perusahaan dalam pemberian balas jasa/gaji ditentukan berdasarkan kualitas kerja karyawan, karena sebagian perusahaan menganggap kualitas kerja merupakan salah satu unsur penting dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

2. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan dan acuan perbandingan untuk landasan penelitian yang akan di lakukan penulis, maka penulis mencantumkan

penelitian terdahulu sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang akan dilakukan.

Dari penelitian terdahulu penulis menemukan judul penelitian yang sama dengan judul penulis, akan tetapi penulis menemukan perbedaan antara variabel independen dalam penelitian terdahulu dengan variabel independen penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu dari beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel. 2
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, R.Joko Sugiharjo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana (2016)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien kepemimpinan sebesar 0,312, nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,225, nilai koefisien komunikasi sebesar 0,457.
2.	Jurnal Alexander Sampeliling, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman (2015)	Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.	Terdapat pengaruh secara bersamaan antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja yang ditunjukkan oleh nilai t hitung yang di peroleh, perhatian pemimpin (X_6) lebih

			dominan mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai, nilai koefisien regresi sebesar 0,199 (19,9%) dan nilai t hitung sebesar 2,438.
3.	Jurnal Helman Fachri, Feri Irawan, Universitas Muhammadiyah Pontianak.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai di RRI Pontianak.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di RRI ponti anak, yaitu: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa dan kesejahteraan. Ketiga faktor ini mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai di RRI ponti anak sebesar 71,424% sedangkan sisanya sebanyak 28,576% di pengaruhi oleh faktor lain.

Dari tabel di atas terdapat beberapa perbedaan antara penelitian yang dilakukn peneliti dengan penelitian terdahulu. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Perbedaan pada penelitian R. Joko Sugiharjo variabel independen kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi, sedangkan penueliti hubungan kemanusiaan, teladan pemimpin dan balas jasa/gaji. Terdapat juga perbedaan waktu dalam penelitian.
- b. Perbedaan pada penelitian Alexander Sampeliling variabel independen kompensasi, teladan pimpinan, aturan yang pasti,

keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan dan perhatian pimpinan, sedangkan penulis hubungan kemanusiaan, teladan pemimpin dan balas jasa/gaji. Lokasi penelitian Alexander Sampeliling di daerah Kabupaten Kutai Timur, sedangkan penulis di CV. Omco Jaya Padangsidempuan. Terdapat juga perbedaan waktu dalam penelitian.

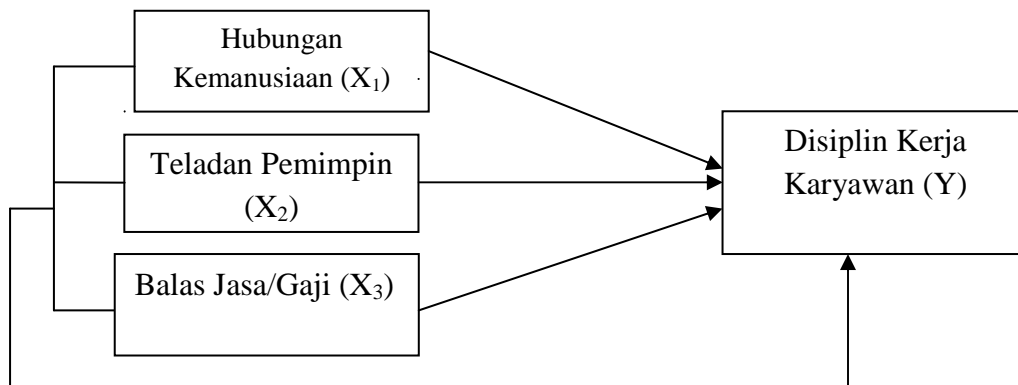
- c. Perbedaan pada penelitian Helman Fachri dan Peri Irawan variabel independen tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa dan kesejahteraan, sedangkan penulis hubungan kemanusiaan, teladan pemimpin dan balas jasa/gaji. Lokasi penelitian di RRI pontianak, sedangkan penulis di CV. Omco Jaya padangsidempuan. Terdapat juga perbedaan waktu dalam penelitian.

3. Kerangka Pikir

Dalam suatu atau perusahaan hubungan kemanusiaan harus selalu di jaga dan ditingkatkan agar setiap karyawan merasa di pentingkan dalam perusahaan itu. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Ketaatan/kepatuhan, segan/hormat, kepercayaan dan kerja sama dapat dibina dan di tingkatkan melalui mhubungan manusiawi (*human relationship*) yang wajar dan efektif.

Seorang pemimpin harus memberi teladan kepada para bawahannya, karena teladan pimpinan di jadikan teladan dan penutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik.

Gambar 2.
Kerangka Pikir



1. Hipotesis penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.²⁰ Dalam penelitian ini hipotesis adalah sebagai berikut:

H_{a1} = Terdapat pengaruh hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

²⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 64.

H_{a2} = Terdapat pengaruh teladan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

H_{a3} = Terdapat pengaruh balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

H_{a4} = Terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungankemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan, yang beralamat di Kota Padangsidempuan Tenggara, tepatnya di jalan. HT. Rizal Nurdin km 8,5 Desa Manunggang Julu Pijorkoling Padangsidempuan 22733, Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Januari 2018 sampai dengan selesai.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan data berupa angka untuk di kelola, yang datanya berwujud bilangan (nilai, skor, peringkat atau frekuensi), sehingga data-data yang terdiri dari angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian dari sekumpulan orang atau objek yang dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan dengan jumlah keseluruhan 36 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Seorang peneliti tidak mesti meneliti keseluruhan populasi. Dia dapat memilih dari wakil-wakil populasi (sampel). Tekni pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Random Sampling* (sampel acak sederhana). Sampel acak sederhana adalah sebuah sampel yang di ambil sedemikian rupa sehingga setiap unit penelitian atau satuan elemen dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Salah satu syarat dalam menggunakan teknik *Random Sampling* adalah dimana ukuran populasi dari penelitian itu harus pasti.¹

Dengan demikian populasi pada penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan, maka yang menjadi sampel pada penelitian ini ialah seluruh jumlah populasi yaitu sejumlah 36 orang karyawan. Penelitian ini disebut juga penelitian populasi, karena peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi sebagai sampel pada penelitian ini.

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang di peroleh secara langsung oleh peneliti dari sumber asli (tanpa

¹Ahmad Nizar Rangkuti, Op. Cit., hlm. 55

perantara). Karena data primer ini dikumpulkan langsung oleh peneliti, maka peneliti harus mempersiapkan beberapa hal seperti: biaya, tenaga, waktu dan sebagainya. Angket dan wawancara merupakan salah satu sumber data primer yang menjadi bahan bagi peneliti dalam mengumpulkan informasi dari responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti, baik dari sosial media, dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi dan informasi lain yang berhubungan dengan perusahaan (melalui perantara).

1. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara dan angket, yaitu:

- a. Wawancara adalah perolehan data secara langsung tanpa perantara antara peneliti dengan narasumber melalui beberapa pertanyaan yang disampaikan oleh peneliti.
- b. Angket atau kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis baik itu pertanyaan tertutup atau pertanyaan terbuka yang dapat diberikan secara langsung kepada responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* di

gunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.² Skala *likert* secara umum menggunakan peringkat lima angka penelitian yaitu:

Tabel. 3.1
Penetapan skor alternatif atas jawaban koesioner

Kategori	Skor	
	Pernyataan positif	Pernyataan negative
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat tidak Setuju (STS)	1	5

Angket yang di buat dalam penelitian ini yaitu hubungan kemanusiaan , teladan pimpinan, balas jasa/gaj dan disiplin kerja. Adapun indikator angketnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 3.2
Kisi-kisi angket untuk variabel X₁(Hubungan Kemanusiaan)

variabel	Indikator	Nomor Soal	
		Pernyataan positif	Pernyataan negatif
Hubungan kemanusiaan (X ₁)	1. Komunikasi	1,2	3
	2. Kerja Sama	4,5,7	6

Tabel. 3.3
Kisi-kisi angket untuk variabel X₂(Teladan Pimpinan)

Variabel	Indikator	Nomor Soal	
		Pernyataan positif	Pernyataan negatif
Teladan pimpinan (X ₂)	1. Keadilan	1,2,3	6
	2. Tanggung Jawab	4,5	

²*Ibid*, hlm. 93.

Tabel. 3.4**Kisi-kisi angket untuk variabel X₃(Jasa/Gaji)**

variabel	Indikator	Nomor Soal	
		Pernyataan positif	Pernyataan negatif
Balas jasa/gaji (X ₃)	1. Waktu Kinerja	1,3	2
	2. Kualitas Kerja	4,5, 6	

Tabel. 3.5**Kisi-kisi angket untuk variabel Y (disiplin kerja)**

Variabel	Indikator	Nomor Soal	
		Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Disiplin Kerja (Y)	1. Ketepatan Waktu	1, 2,3	5
	2. Tingkat Absensi	4,6	

2. Uji Validitas dan Reliabilitas**a. Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang sebenarnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.³

³*Ibid*, hlm. 172.

Untuk mengetahui apakah koefisien yang disusun tersebut itu valid, maka perlu di uji korelasi antara skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total koefisien tersebut. Adapun teknis korelasi yang bisa di pakai adalah teknik korelasi *product moment* dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap korelasi itu signifikan, maka dapat di lihat pada tabel *product moment* atau menggunakan SPSS untuk mengujinya.⁴

Adapun dasar pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika r_{hitung} positif, serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau item pertanyaan tersebut valid. Namun jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.
2. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, tetapi bertanda negatif, maka butir atau pertanyaan tersebut tidak valid.⁵

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran disebut *reliable* atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama. Suatu pengukuran yang sama sekali tidak dapat diandalkan berarti tidak dapat mengukur apapun. Pengukuran yang tidak memiliki reliabilitas tidak dapat digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan

⁴ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011), hlm. 132.

⁵ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm. 181.

variabel.⁶Pada program SPSS, metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas ini adalah dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* $> 0,600$.⁷

3. Analisis Data

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Pada statistik deskriptif ini, akan di kemukakan cara-cara penyajian data, penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku.⁸

b. Asumsi Dasar

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah kelompok data berdistribusi normal atau tidak. Karena sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah kecil maka metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan metode uji Shapiro Wilk. Syarat untuk menggunakan uji Shapiro Wilk adalah datanya harus

⁶Morissan, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 99.

⁷Mudrajad Kuncoro, *Op. Cit.*, hlm.181.

⁸Sugiono, *Op. Cit.*, hlm. 29.

berskala interval atau rasio, data tunggal dan data yang menggunakan Random Sampling. Pengambilan keputusan dari uji normalitas yang menggunakan metode uji Shapiro Wilk maka kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- a) jika nilai $p > 0,05$, maka H_0 di terima ; H_a ditolak.
- b) jika nilai $p < 0,05$, maka H_0 tolak ; H_a diterima.

2) Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi pearson atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearty* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi kurang dari 0,05.

- a) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linear.
- b) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka kedua variabel tidak mempunyai hubungan yang linear.

c. Asumsi Klasik

Dalam pengujian hipotesis berdasarkan analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini harus memenuhi asumsi klasik. Untuk mendapatkan nilai pemeriksaan yang tidak biasa dan efisien dari suatu persamaan regresi linear berganda dengan

metode kuadrat terkecil. Perlu dilakukan pengujian dengan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:⁹

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (*variance inflation factor*). Kriteria pengambilan keputusan dalam multikolinearitas ialah sebagai berikut:

Apabila nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 10, nilai tolerance lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan Uji Koefisien Korelasi Rank Spearman yaitu mengkolerasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.

⁹Nur Asnawi dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran: Disertai dengan Hasl Penelitian* (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), hlm. 176-179.

Kriteria pengambilan keputusan heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- a) Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terjadi problem heterokedastisitas.
 - b) Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heterokedastisitas.¹⁰
- d. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilai-nilainya). Analisis regresi ganda digunakan apabila jumlah variabel independennya minimal 2. Jadi, analisis regresi berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen.

Untuk penelitian ini peneliti menggunakan analisis regresi tiga prediktor, untuk mengetahui persamaan regresi hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan, dan balas jasa/gaji secara bersama-sama terhadap disiplin kerja.

Bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

¹⁰*Ibid.*, hlm. 108.

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

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja

b = Konstanta perubahan variabel X ke Y

a = Koefisien konstanta

X₁ = Hubungan Kemanusiaan

X₂ = Teladan Pimpinan

X₃ = Balas jasa/Gaji.¹¹

Sehingga rumus dari penelitian ini adalah :

$$DK = a + b_1 HK + b_2 TP + b_3 BJ/G + e$$

e. Uji Hipotesis

1) Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui sampai sejauh mana kecocokan garis regresi yang terbentuk dalam mewakili kelompok data. Koefisien determinasi (R²) menggambarkan bagian dari variasi total yang dapat diterangkan oleh model. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan empatvariabel yaitu regresi Y terhadap X₁, X₂ dan X₃, hal ini ingin diketahui bahwa seberapa besar persentase sumbangan X₁, X₂ dan X₃ terhadap variasi (naik turunnya) Y secara bersama-sama. Besarnya persentase

¹¹Sugiyono, *Op. Cit.*, hlm.275-280.

sumbangan ini disebut koefisien determinasi berganda dengan simbol R^2 .¹²

Untuk dapat mengetahui besar atau kecil koefisien korelasi yang ditemukan tersebut dapat dilihat pada tabel R di bawah ini:

Tabel 3.6
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

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel independen.¹³

Pengambilan keputusan koefisien determinasi yaitu: apabila semakin besar nilai R^2 (mendekati 1), maka ketepatannya dikatakan semakin baik. Apabila nilai $0 \leq R^2 \leq$ dapat diartikan sebagai berikut:

¹²Muhammad Firdaus, *Op.Cit.*, hlm.77

¹³Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian* (Bandung: ALFABETA 2006). Hlm.216

- a) $R^2 = 0$, berarti tidak ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk tidak dapat untuk meramalkan Y.
- b) $R^2 = 1$, berarti ada hubungan antara X dan Y, atau model regresi yang terbentuk dapat meramalkan Y secara sempurna.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Maka nilai signifikan yang digunakan adalah 0,05. Muhammad Firdaus memberikan penjelasan pada dasar pengambilan keputusan pengujian hipotesis secara parsial (t test) yaitu:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja karyawan secara parsial.

H_a = terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja karyawan secara parsial.

H_{02} = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara teladan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan secara parsial.

H_{a2} = terdapat pengaruh yang signifikan antara teladan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan secara parsial.

H_{03} = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan secara parsial.

H_{a3} = terdapat pengaruh yang signifikan antara balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan secara parsial.

3) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan F pada dasarnya menunjukkan apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.¹⁴

Muhammad Firdaus mengemukakan bahwa keputusan yang diambil dalam pengujian hipotesis secara simultan yaitu:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.¹⁵

¹⁴Mudrajat Kuncoro, *Op.Cit.*, hlm.245

¹⁵Muhammad Firdaus, *Op. Cit.*, hlm. 89

Dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan secara simultan.

H_a = terdapat pengaruh yang signifikan antara hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan secara simultan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat & Perkembangan Perusahaan

CV. Omco Jaya berdiri pada tanggal 04 Januari 2001 bertempat di sibolga dan didirikan oleh Bapak Alex Fhang, seorang keturunan Tionghoa. Bisnis keluarga ini secara bertahap berkembang sebagai salah satu perusahaan distribusi, perusahaan ini memiliki komitmen untuk menempatkan diri sebagai salah satu distributor yang handal dan terpercaya di kawasan pantai Barat Sumatera dan mampu memberikan nilai serta manfaat yang berharga kepada produsen pengguna jasa, dengan terus menerus berkembang untuk menjadi yang terbaik.

Perusahaan CV. Omco Jaya yang didirikan oleh Bapak Alex Fhang tersebut tidak berjalan sesuai dengan yang diinginkan, sehingga perusahaan ini hanya mampu berjalan selama sembilan tahun saja di sibolga, akhirnya pada tahun 2009 perusahaan CV. Omco Jaya resmi ditutup.

Sesiring berjalannya waktu dan perkembangan zaman, perusahaan CV. Omco Jaya berdiri kembali di daerah yang berbeda.¹ Perusahaan CV. Omco Jaya yang baru didirikan oleh Bapak Mail Fhang adik dari Alex Fhang pada tahun 2010 dan bertempat di Kota

¹Hasil Wawancara dengan Bapak Sajuri Gultom (Manager Operasional) Rabu 18 Juli 2018, pkl. 14.30 WIB (diperusahaan)

Padangsidimpuan di Jl. H.T. Rizal Nurdin KM. 8,5 desa Manunggang Julu, Pijorkoling-Padangsidimpuan. Perusahaan ini resmi dibuka pada tanggal 21 November 2012 dengan nama perusahaan CV. Omco Jaya Padangsidimpuan yang dipimpin oleh Bapak Mail Fhang sampai dengan sekarang.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi distributor yang handal dan terpercaya di kawasan pantai Barat Sumatera.

b. Misi

Memberikan pelayanan prima, bersahabat dan menguntungkan.

3. Daerah Pemasaran

Daerah pemasaran perusahaan meliputi:

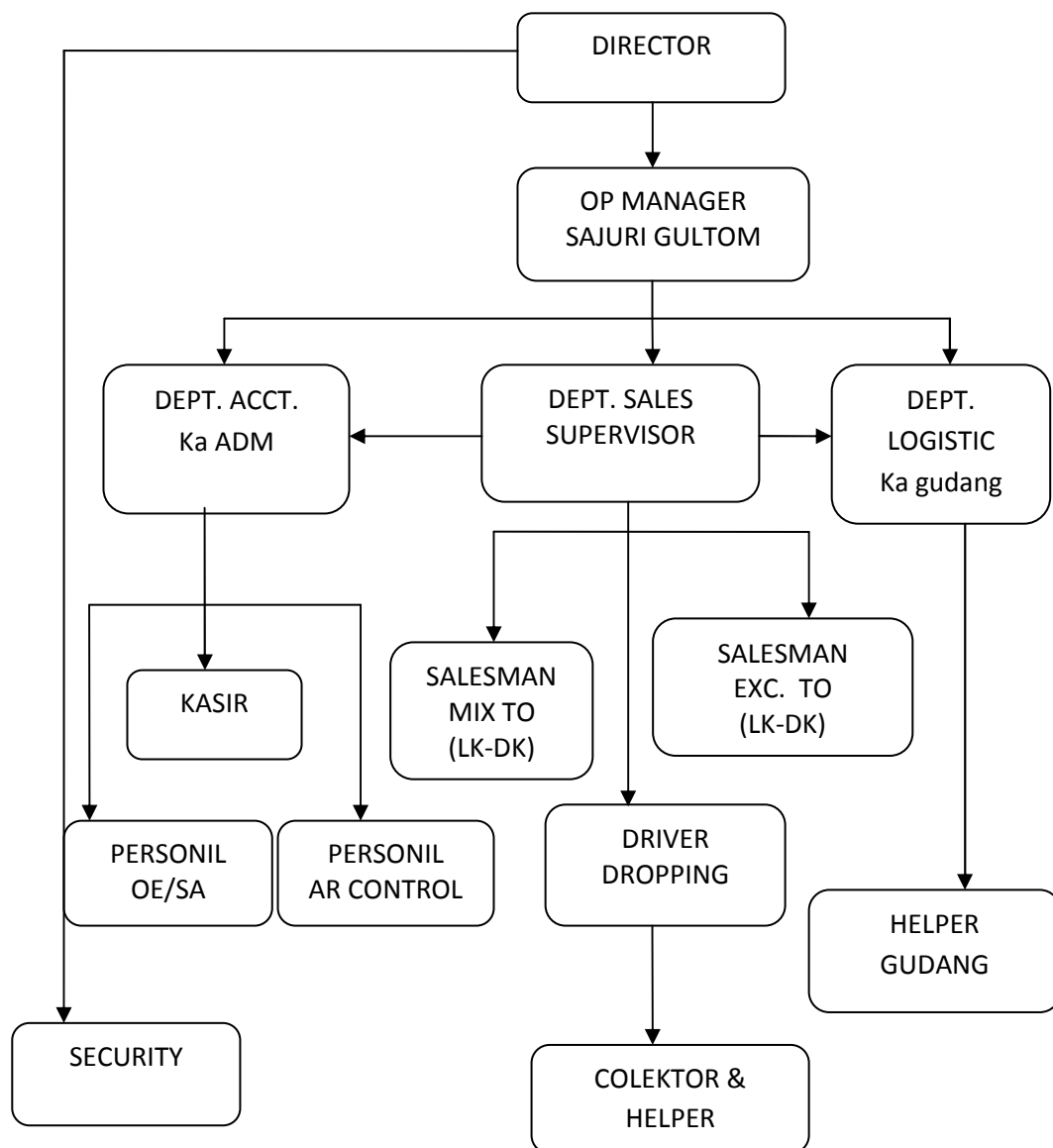
- a. Kota Padangsidimpuan.
- b. Kabupaten Tapanuli Selatan.
- c. Kabupaten Paluta.
- d. Kabupaten Padang Lawas.
- e. Kabupaten Madina.
- f. Kabupaten Tapanuli Tengah

4. Lokasi Perusahaan

Lokasi CV. Omco Jaya Padangsidimpuan terletak di Jl. H. T. Rizal Nurdin KM. 8,5 desa Manunggang Julu, Pijorkoling-Padangsidimpuan.²

5. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.
STRUKTUR ORGANISASI CV. OMCO JAYA



²*Ibid*

6. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

- a. Direktur Perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai:
 - 1) Memastikan tercapainya target bisnis perusahaan yang telah ditetapkan.
 - 2) Memastikan kepatuhan tingkat kesehatan seluruh aktifitas perusahaan.
 - 3) Memastikan, mengendalikan, dan mengawasi secara langsung unit-unit kerja menurut tugasnya, pengembangan, pengendalian usaha serta pengolahan administrasi di lingkungan perusahaan.
- b. Manager Operasional Bertugas :
 - 1) Menentukan keputusan menyangkut sebagian besar proses transformasi yang akan dilakukan, keputusan operasional berikutnya tergantung pada keputusan desain barang dan jasa.
 - 2) Kualitas yang diinginkan konsumen harus ditetapkan, sehingga aturan maupun prosedur untuk mengenali dan memenuhi kualitas tersebut dapat dibakukan.
 - 3) Menentukan proses yang akan digunakan dalam kegiatan operasional dan kapasitas yang akan digunakan merupakan hal penting dalam manajemen operasional karena berkaitan dengan berbagai hal.
 - 4) Menumbuhkan kepercayaan dan tanggung jawab.

5) Menggali dan mengembangkan potensi sumber daya.³

c. Dept. Accounting bertugas :

- 1) Menyajikan laporan keuangan, neraca rugi laba.
- 2) Menyusun neraca percobaan, rugi laba dan arus kas.
- 3) Menerima laporan dari seluruh sistem pencatatan, menyusun kembali menjadi laporan konsolidasi yang siap untuk disajikan sebagai penanggung jawaban kepada pimpinan perusahaan.

d. Dept. Sales bertugas:

- 1) Memasarkan dan menyalurkan barang/produk.
- 2) Mengkoordinasi dan mengurus seluruh kegiatan yang berada dibawahnya.

e. Dept. Logistik bertugas:

- 1) Mengolah dan merencanakan sistem operasi.
- 2) Memberi manfaat maksimal bagi organisasi dengan biaya operasi seminimal mungkin.
- 3) bertanggung jawab dalam proses pemindahan atau penyimpanan barang atau material di tempat yang strategis.

f. Kasir bertugas:

- 1) Menjalankan proses penjualan dan pembayaran.
- 2) Melakukan pencatatan atas semua transaksi.
- 3) Melakukan pengecekan atas stok bulanan.

³*ibid*

- g. Driver dropping bertugas:
 - 1) Melakukan pengiriman barang kea gen penjualan.
 - 2) Melakukan perawatan kendaraan.
 - 3) Mengantar penumpang/pengiriman barang untuk mengemudi dengan aman ke tujuan mereka.
- h. O/E Faktur bertugas:
 - 1) Bertanggung jawab dalam bukti transaksi dari penjual.
 - 2) Bertanggung jawab dalam tanda bukti yang menyatakan bahwa barang-barang yang telah tercantum di dalamnya telah Iperjual beli.
- i. Helper bertugas:
 - 1) Melaksanakan intruksi dari atasan langsung atau tidak langsung yang disampaikan secara lisan dan tulisan guna mencapai produktifitas kinerja perusahaan.
 - 2) Menyiapkan barang dengan cepat dan benar sesuai dengan *sales order* dan surat pengantar.
- j. Security bertugas:
 - 1) Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban lingkungan/kawasan kerja.
 - 2) Melindungi dan mengamankan dari segala ancaman yang berasal dari luar dan dalam perusahaan.⁴

⁴ Ibid

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur yang di ukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Uji validitas yang dilakukan untuk menguji 7 pernyataan untuk hubungan kemanusiaan, 6 pernyataan untuk teladan pimpinan, 6 pernyataan untuk balas jasa/gaji, dan 6 pernyataan untuk disiplin kerja. Hasil uji validitas dari penelitian ini yaitu:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Hubungan Kemanusiaan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
HK1	0,646	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=36-3=33$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,333$	Valid
HK2	0,603		Valid
HK3	0,653		Valid
HK4	0,519		Valid
HK5	0,693		Valid
HK6	0,376		Valid
HK7	0,448		Valid

Sumber: hasil dari SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel hubungan kemanusiaan dari pernyataan 1 sampai pernyataan 7 dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 33$ dan nilai r_{tabel} sebesar 0,333.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Teladan Pimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
TP1	0,511	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=36-3=33$ pada taraf	Valid
TP2	0,732		Valid
TP3	0,637		Valid

TP4	0,582	signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,333$	Valid
TP5	0,559		Valid
TP6	0,336		Valid

Sumber: hasil SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel teladan pimpinan dari pernyataan 1 sampai pernyataan 6 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 33$ dan nilai r_{tabel} sebesar 0,333.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Balas Jasa/Gaji

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
BJ1	0,487	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n =$ $36-3=33$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,333$	Valid
BJ2	0,610		Valid
BJ3	0,677		Valid
BJ4	0,788		Valid
BJ5	0,790		Valid
BJ6	0,494		Valid

Sumber: hasil SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel balas jasa/gaji dari pernyataan 1 sampai pernyataan 6 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 33$ dan nilai r_{tabel} sebesar 0,333.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
DK1	0,645	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 36-3=33$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,333$	Valid
DK2	0,597		Valid
DK3	0,360		Valid
DK4	0,804		Valid
DK5	0,502		Valid
DK6	0,581		Valid

Sumber: hasil SPSS Versi 23

Berdasarkan tabel di atas dapat di simpulkan bahwa variabel disiplin kerja dari pernyataan 1 sampai pernyataan 6 dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 33$ dan nilai r_{tabel} sebesar 0,333.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur untuk dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbac's Alpha*. Jika *Cronbac's Alpha* $> 0,60$ maka dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dari pada penelitian ini sebagai berikut:

1) Uji Reliabilitas Hubungan Kemanusiaan

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Hubungan Kemanusiaan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,681	7

Sesuai dengan hasil uji reliabilitas di atas dapat disimpulkan bahwa pada variabel hubungan kemanusiaan di peroleh nilai *Cronbac's Alpha* sebesar 0,681. Nilai *Cronbac's Alpha* $0,681 > 0,60$ sehingga variabel hubungan kemanusiaan dinyatakan reliabel dan diterima.

2) Uji Reliabilitas Variabel Teladan Pimpinan

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Teladan Pimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,633	6

Hasil uji reliabilitas pada variabel teladan pimpinan di atas di peroleh nilai *Cronbac's Alpha* sebesar 0,633. *Cronbac's Alpha* $0,633 > 0,60$ sehingga variabel teladan pimpinan dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

3) Uji Reliabilitas Balas Jasa/Gaji

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Balas Jasa/Gaji

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,737	6

Hasil uji reliabilitas pada variabel balas jasa/gaji di atas dapat diperoleh nilai *Cronbac's Alpha* sebesar 0,737. Nilai *Cronbac's Alpha* $0,737 > 0,60$, maka variabel balas jasa/gaji dinyatakan reliabel dan diterima.

4) Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,625	6

Hasil uji reliabilitas pada variabel disiplin kerja di atas diperoleh nilai *Cronbac's Alpha* sebesar 0,625. Nilai

Cronbac's Alpha 0,625 > 0,60, sehingga variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel dan dapat diterima.

2. Analisis Data

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang di teliti berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan pada penelitian ini berdasarkan metode uji *one sample Kolmogorov smirnov*.

Tabel 4.9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,29541440
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,084
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil uji normalitas bahwa nilai signifikansi (*Asymp.Sig 2-tailed*) sebesar 0,200. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut berdistribusi normal, sehingga data tersebut memenuhi syarat untuk uji parametrik.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau

tidak. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila nilai signifikansi < dari 0,05.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas Hubungan
Kemanusiaan terhadap Disiplin Kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_y * total_x1 Between Groups (Combined)	130,304	10	13,030	8,938	,000
Linearity	74,005	1	74,005	50,763	,000
Deviation from Linearity	56,299	9	6,255	4,291	,002
Within Groups	36,446	25	1,458		
Total	166,750	35			

Sumber: hasil SPSS Versi 23

Berdasarkan uji linearitas variabel hubungan kemanusiaan (X1) pada tabel di atas, diketahui bahwa taraf signifikan pada linearitas sebesar 0,000. Berarti $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja terdapat hubungan yang linear.

Tabel 4.11
Uji Linearitas Teladan
Pimpinan terhadap Disiplin Kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_y * total_x2 Between Groups (Combined)	128,869	11	11,715	7,422	,000
Linearity	89,739	1	89,739	56,855	,000
Deviation from Linearity	39,130	10	3,913	2,479	,033
Within Groups	37,881	24	1,578		
Total	166,750	35			

Berdasarkan hasil uji linearitas teladan pimpinan (X2) pada tabel di atas diketahui bahwa taraf signifikan pada linearitas sebesar 0,000. Dengan kata lain bahwa $0,000 < 0,05$, yang artinya bahwa variabel teladan pimpinan memiliki hubungan yang linear terhadap disiplin kerja.

Tabel 4.12
Uji Linearitas Balas Jasa/Gaji terhadap Disiplin Kerja
ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
total_y * total_x3 Between Groups (Combined)	106,967	11	9,724	3,904	,003
Linearity	57,730	1	57,730	23,176	,000
Deviation from Linearity	49,237	10	4,924	1,977	,083
Within Groups	59,783	24	2,491		
Total	166,750	35			

Hasil uji linearitas variabel balas jasa/gaji (X3) di atas dapat diketahui bahwa taraf signifikan pada linearitas sebesar 0,000. Berarti $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel balas jasa/gaji memiliki hubungan yang linear terhadap disiplin kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari variabel memiliki hubungan yang linear, sehingga memenuhi syarat untuk uji regresi linear.

3. Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model ditemukan adanya kolerasi antara variabel

independen. Apabila nilai VIF (*variance inflation factor*) kurang dari 5 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,05.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,683	2,265		4,275	,000		
total_x1	,277	,125	,310	2,216	,034	,564	1,773
total_x2	,283	,111	,389	2,548	,016	,473	2,114
total_x3	,194	,090	,266	2,148	,039	,718	1,392

a. Dependent Variable: total_y

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF dari variabel hubungan kemanusiaan (X1) sebesar $1,773 < 5$, variabel teladan pimpinan (X2) sebesar $2,114 < 5$, dan variabel balas jasa/gaji sebesar $1,392 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Sementara nilai *tolerance* dari variabel hubungan kemanusiaan (X1) sebesar $0,564 > 0,05$, variabel teladan pimpinan (X2) sebesar $0,473 > 0,05$, dan variabel balas jasa/gaji (X3) sebesar $0,718 > 0,05$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel independen lebih besar dari 0,05. Hasil penilaian yang diperoleh di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Metode yang digunakan untuk menguji heterokedastisitas dengan menggunakan uji *spearman's rho*.

Tabel 4.14
Hasil Uji Heterokedastisitas

Correlations			total_x1	total_x2	total_x3	Unstand ardized Residua l
Spearm an's rho	total_x1	Correlation Coefficient	1,000	,643**	,268	,103
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,115	,552
		N	36	36	36	36
	total_x2	Correlation Coefficient	,643**	1,000	,399*	,001
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,016	,997
		N	36	36	36	36
	total_x3	Correlation Coefficient	,268	,399*	1,000	-,035
		Sig. (2-tailed)	,115	,016	.	,841
		N	36	36	36	36
	Unstand ardized Residual	Correlation Coefficient	,103	,001	-,035	1,000
		Sig. (2-tailed)	,552	,997	,841	.
		N	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil tabel uji heterokedastisitas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari variabel hubungan kemanusiaan (X1) sebesar $0,552 > 0,05$, variabel teladan pimpinan (X2) sebesar $0,997 > 0,05$, dan variabel balas jasa/gaji (X3) sebesar $0,841 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa antara ketiga

variabel independen tersebut tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan apabila jumlah variabel independennya lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja. Analisis regresi juga digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,683	2,265		4,275	,000
	total_x1	,277	,125	,310	2,216	,034
	total_x2	,283	,111	,389	2,548	,016
	total_x3	,194	,090	,266	2,148	,039

a. Dependent Variable: total_y

Persamaan regresi dari hasil perhitungan sebagai berikut:

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

$$DK = 9,683 + 0,277 HK + 0,283 TP + 0,194 BJ + e$$

Keterangan: a= Konstanta, DK= Disiplin Kerja, HK= Hubungan Kemanusiaan, TP= Teladan Pimpinan, BJ= Balas Jasa

Penjelasan:

- a. Konstanta sebesar 9,683 artinya jika variabel hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balasa jasa/gaji dianggap

konstanta atau nilainya 0, maka disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan adalah sebesar 9,683.

- b. Koefisien variabel hubungan kemanusiaan (X_1) sebesar 0,277, artinya jika hubungan kemanusiaan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,277 dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan atau tetap. Koefisien hubungan kemanusiaan bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara hubungan kemanusiaan dengan disiplin kerja karyawan, semakin meningkat hubungan kemanusiaan maka semakin meningkat pula disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.
- c. Koefisien variabel teladan pimpinan (X_2) sebesar 0,283, artinya jika teladan pimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,283 dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan atau tetap. Koefisien teladan pimpinan bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara teladan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.
- d. Koefisien variabel balas jasa/gaji (X_3) sebesar 0,194, artinya jika balas jasa/gaji mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,194 dengan asumsi variabel lainnya tidak mengalami perubahan

atau tetap. Koefisien balas jasa/gaji bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan sisahnya dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Hasil dari koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,648	,615	1,355

a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x1, total_x2

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai R sebesar 0,805 hal ini menunjukkan terjadi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen pada kategori sangat kuat (0,80-1,000). Nilai R Square (R^2) yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tabel di atas pada *Model Summary* diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,615 atau 61,5%. Ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 0,648 atau 64,8%. Sedangkan sisanya sebesar 38,5% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti tujuan dan kemampuan, keadilan, waskat, sanksi hukuman, dan ketegasan.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel independen yaitu hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu disiplin kerja. Hasil uji t signifikan parsial dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,683	2,265		4,275	,000
total_x1	,277	,125	,310	2,216	,034
total_x2	,283	,111	,389	2,548	,016
total_x3	,194	,090	,266	2,148	,039

a. Dependent Variable: total_y

Hasil t_{tabel} diperoleh dari rumus $df = n-k-1$ atau $36-3-1 = 32$, dengan menggunakan uji dua sisi $5\% : 2 = 2,5\% (0,025)$. Hasil dari t_{tabel} diperoleh sebesar 2,034, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima.

Berdasarkan tabel di atas dilihat bahwa variabel hubungan kemanusiaan sebesar $2,216 > 2,036$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh hubungan

kemanusiaan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

Variabel teladan pimpinan juga diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,548 > 2,036$ maka H_a diterima H_o ditolak. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh teladan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

Variabel balas jasa/gaji memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,148 > 2,036$ maka H_a diterima H_o ditolak. Berdasarkan hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji f bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen yaitu hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil uji simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.15
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108,017	3	36,006	19,617	,000 ^b
	Residual	58,733	32	1,835		
	Total	166,750	35			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x3, total_x1, total_x2

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 19,617 dan F_{tabel} sebesar 2,26 dengan df 32. Maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $19,617 > 2,26$, artinya terdapat pengaruh antara hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis, maka dalam pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja

Hubungan kemanusiaan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,216 > 2,036$. Hasil penelitian ini didukung oleh teori dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, pengarang Malayu S.P Hasibuan, yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Dengan terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Penelitian ini sejalan dengan jurnal ilmiah manajemen bisnis oleh R. Joko Sugiharjo yang berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan kemanusiaan

berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

2. Pengaruh teladan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan

Teladan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,548 > 2,036$. Penelitian ini didukung oleh teori dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia pengarang Malayu S.P Hasibuan, ia menyatakan dalam bukunya bahwa teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh karyawannya. Maka pemimpin harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta berdisiplin baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan jurnal Alexander Sampeliling yang berjudul Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur bahwa perhatian pemimpin lebih dominan mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa teladan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

3. Pengaruh balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan

Balas jasa/gaji berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,148 > 2,036$. Penelitian ini didukung oleh teori dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia pengarang Malayu S.P Hasibuan, dalam bukunya dijelaskan bahwa balas

jasa/gaji ikut memengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Artinya semakin besar balas jasa/gaji semakin baik kedisiplinan karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan jurnal Helman Fachri dan Feri Irawan yang berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai di RRI Pontianak, bahwa balas jasa berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa balas jasa/gaji berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

4. Pengaruh hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan

Hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dengan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $19,617 > 2,26$. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan jurnal Alexander Sampeliling dengan judul faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai bagian umum dan protokol Daerah Kabupaten Kutai Timur.

D. Keterbatasan Peneliti

Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian. Namun, peneliti menyadari bahwa penelitian ini

masih jauh dari kata sempurna dan masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan yang memungkinkan memengaruhi hasil penelitian dan penyusunan skripsi ini:

1. Keterbatasan dan kemampuan peneliti dalam menganalisis data yang sudah diperoleh.
2. Penyebaran angket (kuesioner) peneliti tidak mengetahui apakah responden jujur dalam mengisi kuesioner yang diberikan untuk menjawab setiap pernyataan yang disediakan oleh peneliti yang dapat memengaruhi validitas data yang diperoleh.
3. Keterbatasan peneliti pada penggunaan variabel yang diteliti yaitu hanya terbatas pada hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan, balas jasa/gaji dan disiplin kerja. Disamping itu masih banyak variabel lain yang dapat diteliti.
4. Keterbatasan tempat penelitian, yang dimana peneliti hanya dapat meneliti di satu CV saja yaitu CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

Meskipun demikian, peneliti selalu berusaha agar keterbatasan yang dimiliki peneliti tidak mengurangi hasil penelitian ini. Akhirnya dengan segala upaya dan usaha yang dilakukan oleh peneliti serta kerja keras, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak skripsi ini dapat diselesaikan oleh peneliti.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan, pengaruh hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh hubungan kemanusiaan terhadap disiplin kerja karyawan yang dibuktikan melalui uji parsial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{hitung} variabel hubungan kemanusiaan yang diperoleh sebesar $2,216 > t_{tabel} 2,034$.
2. Terdapat pengaruh teladan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji parsial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana t_{hitung} variabel teladan pimpinan yang diperoleh sebesar $2,548 > t_{tabel} 2,034$.
3. Terdapat pengaruh balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji parsial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dimana variabel balas jasa/gaji yang diperoleh sebesar $2,148 > t_{tabel} 2,034$.
4. Terdapat pengaruh hubungan kemanusiaan, teladan pimpinan dan balas jasa/gaji terhadap disiplin kerja karyawan, yang dibuktikan melalui uji simultan dengan melihat nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ sebesar $19,617 > 2,26$.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka saran-saran yang dapat diberikan peneliti adalah:

1. Bagi peneliti selanjutnya agar memilih variabel lain yang dapat memengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu instansi atau perusahaan yang akan diteliti, karena ketiga faktor yang termasuk dalam penelitian ini memperoleh hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,615% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain.
2. Bagi karyawan dan pimpinan agar lebih meningkatkan hubungan kemanusiaan di antara sesama, teladan pimpinan juga agar lebih ditingkatkan karena pemimpin yang memiliki teladan yang baik tentu memiliki kepribadian yang baik pula, serta balas jasa/gaji agar lebih diperhatikan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa ketiga faktor tersebut sangat memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suarsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Alma Buchari, *Kewirausahaan*, (Bandung: Alfabeta 2009)
- Bakry Oemar, *Tafsir Rahmat*, Jakarta: Rajawali Pers, 1983.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahan* Bandung: Jumatul Ali Art , 2004.
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Semarang: PT Karya Toha Putra, 2002.
- Donni Juni Pransa dan Swatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Handoko Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPEF, 2001.
- Hasibuan Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Firdaus Muhammad ,*Ekonometrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004.
- Kuncoro Mudrajad, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Jakarta: Erlangga, 2009.
- Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga, 2006.
- Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Masyhuri dan Nur Asnawi, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran: Disertai dengan Hasil Penelitian*, Malang: UIN-Maliki Press, 2011.
- Morissan, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Noor Juliansyah, *Metodologi Penelitian: : Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana Pranada Media Group, 2011.
- Permadi, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: Rineka Cipta 2010)

Rangkuti Ahmad Nizar, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Padangsidempuan: Gading, 2013.

Sadali A. dkk, *Islam untuk Disiplin Ilmu Pendidikan*, Jakarta: PT. Bulan Bintang, 1987.

Siagian, P. Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007.

Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Misbah*, (Jakarta: Lentera Hati 2002)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2013.

CURICULUM VITAE (Daftar Riwayat Hidup)

DATA PRIBADI

Nama : SARTIKA DEWI SILITONGA
Nim : 14 402 00133
Tempat/ tanggalahir : Panabari, 08Januari1996
JenisKelamin : Perempuan
AnakKe : 8 dari 10 bersaudara
Alamat : Kelurahan Panabari Hutatonga, kecamatan Tanotombangan Angkola,
Kabupaten Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara
Agama : Islam
Motto Hidup : Bergegas lah dan jangan menunggu, karena takkan ada waktu yang
tepat dan jangan pernah menyia-nyiakan kesempatan yang ada.

DATA ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : AGUSSALIM SILITONGA
Pekerjaan : Petani
NamaIbu : NUR SANI PANE
Pekerjaan : Petani
Alamat : Kelurahan Panabari Hutatonga, kecamatan Tanotom banganAngkola,
Kabupaten Tapanuli Selatan, Provinsi Sumatera Utara

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

Tahun 2003-2008 : SD Negeri 102300 Panabari
Tahun 2009-2011 : SMP Negeri 1 Sayurmasinggi, Tapanuli Selatan
Tahun 2012-2014 : Madrasah Aliyah Negeri SIABU
Tahun 2014-2018 : Program Sarjana (Strata-1) Ekonomi Syari'ah IAIN Padangsidempuan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidimpuan 22733
Telenon (22080) Faximile (0634) 24022

Nomor : B-30/In. 14/G.6a/PP.009/12/2017 29 Desember 2017
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Kesediaan
Menjadi Pembimbing Skripsi

Yth Bapak/Ibu :

1. Nofinawati, SEI., MA
2. Ja'far Nasution, Lc., M.E.I

di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa berdasarkan hasil sidang Tim Pengkajian Kelayakan Judul Skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini sebagai berikut :

Nama : Sartika Dewi Silitonga
Nim : 1440 200 133
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul Skripsi : *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Displin Kerja Karyawan pada Cv. Omco Jaya Padangsidimpuan*

Untuk itu diharapkan kepada Bapak/Ibu agar bersedia membimbing mahasiswa tersebut dalam penulisan proposal dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas kesediaan dari Bapak/Ibu diucapkan terimakasih.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Mengetahui:

Dekan,



Dr. H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Ketua Jurusan,

Muhammad Isa, ST., MM
NIP. 19800605 201101 1 003

PERNYATAAN KESEDIAAN SEBAGAI PEMBIMBING

Bersedia / ~~Tidak Bersedia~~
Pembimbing I

Nofinawati, SEI., MA
NIP. 19821116 201101 2 003

Bersedia / ~~Tidak Bersedia~~
Pembimbing II

Ja'far Nasution, Lc., M.E.I



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan T.Rizal Nurdin Km 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : B- 033 /In.14/G.2/TL.00/7/2018
Lamp. : -
Hal : Mohon Izin Riset

16 Juli 2018

Yth;
Pimpinan CV. Omco Jaya Padangsidempuan
di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan menerangkan bahwa:

Nama : Sartika Dewi Silitonga
NIM : 1440200133
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan

Benar Mahasiswa Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul "**Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan**".

Sehubungan dengan itu, dimohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

an.Dekan
Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum,
Perencanaan dan Keuangan



Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP. 19651102 199103 1 001

Tembusan :
Dekan FEBI IAIN Padangsidempuan



CV.OMCO JAYA

Trading & Distribution

Jl.Tengku Rizal Nurdin Km.8.5 Manunggang Julu
Padangsidempuan - SUMUT

No.07/OJ.CV/VII/2018

Padangsidempuan, 18 Agustus 2018

Kepada Yth,

Bp.Drs.Kamaluddin ,M.Ag

Dekan/wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Padangsidempuan.

Perihal : **Konfirmasi Izin Riset**

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat No.B.833/In.14/G.2/TL.00/7/2016 Tanggal 16 Juli 2018 perihal permohonan Izin Riset kepada Mahasiswa/Mahasiswi dari Universitas Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Bersama ini kami selaku mewakili pihak Management Perusahaan memutuskan bahwa Mahasiswa/Mahasiswi atas nama **Sartika Dewi Silitonga** benar telah selesai melakukan Riset di Perusahaan kami guna untuk penyelesaian Skripsi.

Demikian surat ini kami sampaikan ,untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Hormat kami,



Junaidi

AFC/CA

Cc : Direktur

OM

File



CV.OMCO JAYA

Trading & Distribution

Jl.Tengku Rizal Nurdin Km.8.5 Manunggang Julu
Padangsidempuan - SUMUT

No.06/OJ .CV/VII/2018

Padangsidempuan, 18 Juli 2018

Kepada Yth,
Bp.Drs.Kamaluddin ,M.Ag
Dekan/Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Padangsidempuan.

Perihal : **Konfirmasi Izin Riset**

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat No.B.833/In.14/G.2/TL.00/7/2016 Tanggal 16 Juli 2018 perihal permohonan Izin Riset kepada Mahasiswa/Mahasiswi dari Universitas Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Bersama ini kami selaku mewakili pihak Management Perusahaan memutuskan untuk memberi Izin kepada Mahasiswa/Mahasiswi atas nama **Sartika Dewi Silitonga** untuk melakukan Riset di Perusahaan kami guna untuk penyelesaian Skripsi.

Demikian surat ini kami sampaikan ,untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Hormat kami,


CV.OMCO JAYA
Jl.T.Rizal Nurdin Km.8.5
Manunggang Julu
PADANGSIDIMPUAN-SUMUT
TLP/HP. 0821-6528-2021

Unaidi

AFC/CA

Cc : Direktur

OM

File

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Responden

di Tempat

Dengan Hormat

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak akan mempunyai dampak negative terhadap jabatan atau pekerjaan Bapak/Ibu saat ini. Karena tujuan pengajuan kuesioner ini hanya untuk pengumpulan data guna keberhasilan dalam penyusunan skripsi saya yang berjudul Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

I. Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Alamat :

Pendidikan Terakhir :

Jabatan :

II. Petunjuk Pengisian

1. Berikan *checklist* (\checkmark) pada setiap jawaban anda.
2. Setiap pernyataan berikut ini terdiri atas lima pilihan jawaban, sebagai berikut:
 - a. SS = Sangat setuju
 - b. S = Setuju
 - c. KS = Kurang setuju
 - d. TS = Tidak setuju
 - e. STS = Sangat tidak setuju

III. Daftar Pernyataan Kuesioner

a. Angket pernyataan mengenai variabel independen (X1) Hubungan Kemanusiaan.

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Komunikasi	1. Sesama pegawai berkomunikasi dengan baik.					
	2. Adanya keterbukaan antara karyawan.					
	3. Saya memilih diam dan tidak memberikan masukan ketika ada pendapat saya yang salah.					
Kerjasama	4. Saya dan rekan kerja saling membantu bila terjadi masalah.					
	5. Saya senang menyelesaikan pekerjaan dengan team.					
	6. Saya kurang nyaman bekerjasama dengan team.					
	7. Menurut saya hasil kerja yang baik timbul dari kerjasama yang baik.					

b. Angket pernyataan mengenai variabel independen (X2) Teladan Pimpinan

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Keadilan	1. Pimpinan perusahaan adil dalam memberikan pekerjaan.					
	2. Pimpinan perusahaan bekerja lebih mengutamakan kepentingan pribadi.					
	3. Pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan skill yang saya miliki.					
Tanggung jawab	4. Atasan mengawasi apa yang bawahan kerjakan.					
	5. Saya merasa puas dengan pengawasan yang diberikan oleh pimpinan.					
	6. Pimpinan kurang bertanggung jawab atas kesalahan yang terjadi di perusahaan.					

c. Angket pernyataan mengenai variabel independen (X3) Balas Jasa/Gaji

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Waktu Kinerja	1. Gaji yang di berikan oleh perusahaan sesuai dengan waktu saya bekerja.					
	2. Saya kecewa dengan gaji yang saya terima tidak sesuai dengan waktu kinerja.					
	3. Saya setuju bahwa pemberian balas jasa/gaji sesuai dengan waktu kinerja.					
Kualitas Kerja	4. Dalam bekerja saya berorientasi pada hasil pekerjaan terbaik.					
	5. Saya setuju kenaikan gaji meningkatkan kualitas kerja karyawan					
	6. Saya setuju karyawan yang berprestasi dalam mendapat balas jasa/gaji tambahan.					

d. Angket pernyataan mengenai variabel dependen (Y) Disiplin Kerja

Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Ketepatan Waktu	1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
	2. Saya datang dan pulang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
	3. Saya datang ke kantor sesuai jadwal masuk.					
Tingkat Absensi	4. Absensi kehadiran adalah unsur penting untuk menjaga disiplin kerja.					
	5. Absensi di tempat saya bekerja menyebabkan kurangnya disiplin kerja karyawan.					
	6. Karyawan yang selalu hadir memiliki disiplin yang baik					

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET HUBUNGAN KEMANUSIAAN**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	Soal	V	VR	TV
Komunikasi	1, 2 dan 3			
Kerjasama	4, 5, 6 dan 7			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan,

Validator

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd

Nip. 19830317 201801 2 001

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET TELADAN PIMPINAN**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	Soal	V	VR	TV
Keadilan	1, 2 dan 3			
Tanggung Jawab	4, 5 dan 6			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan,
Validator

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd
Nip. 19830317 201801 2 001

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET BALAS JASA/GAJI**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	Soal	V	VR	TV
Waktu Kinerja	1, 2 dan 3			
Kualitas Kerja	4,5 dan 6			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidimpun,
Validator

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd
Nip. 19830317 201801 2 001

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET DISIPLIN KERJA**

Petunjuk:

1. Kami mohon, kiranya Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom V (valid), VR (Valid dengan Revisi), dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi, Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	Soal	V	VR	TV
Ketepatan Waktu	1, 2 dan 3			
Tingkat Absensi	4, 5 dan 6			

Catatan:

.....
.....
.....

Padangsidempuan,

Validator

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd
Nip. 19830317 201801 2 001

LAMPIRAN 1

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul:

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja Karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

Yang disusun oleh:

Nama : Sartika Dewi Silitonga

NIM : 14 402 00133

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah (MB-2)

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

- 1.
- 2.
- 3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan

Hamni Fadlilah Nasution, M. Pd
Nip. 19830317 201801 2 001

Lampiran 2

Hasil Angket Variabel Hubungan Kemanusiaan (X1)

No.	Responden	Soal							total
		1	2	3	4	5	6	7	
1	Arifin	3	4	3	3	3	3	3	22
2	Zulkarme	2	4	4	3	2	2	3	20
3	Fariz	3	3	2	4	2	3	3	20
4	Jaindar	2	3	3	2	2	2	2	16
5	Syahril	3	4	3	3	3	3	3	22
6	Armin	3	3	2	3	3	3	3	20
7	SitiAisyah	3	2	2	3	4	3	3	20
8	LitaWulandari	3	4	4	3	3	3	4	24
9	Yusman Dian	4	3	4	3	3	4	3	24
10	Royito	3	3	4	3	3	3	3	22
11	Samsumar	3	3	3	3	3	4	4	23
12	Frendy	4	4	4	4	3	3	3	25
13	Adi Wong	3	4	4	3	3	3	3	23
14	SeftiWahyuni	3	4	3	3	3	3	4	23
15	Irfan	4	4	4	4	4	4	3	27
16	Sulaiman	4	4	4	4	4	4	4	28
17	Samino	4	4	4	4	3	3	3	25
18	Yogi	3	4	3	3	3	3	3	22
19	Indrayan	4	4	4	4	4	3	3	26
20	Diki	3	3	4	3	3	3	4	23
21	Yusuf Saputra	2	3	4	4	4	3	3	23
22	Nashar	3	2	4	2	3	4	4	22
23	Agus	4	3	3	4	3	2	2	21
24	M. Abduh	3	4	4	3	4	3	4	25
25	Junaidi	3	3	3	3	3	3	4	22
26	Yusuf Gani	3	3	3	3	3	3	3	21
27	Marhendra	4	4	4	4	4	3	3	26
28	Diana	3	4	3	3	4	3	4	24
29	Nurhasanah	3	3	4	3	4	3	4	24
30	Hasmar	3	3	2	3	3	3	3	20
31	Rusman	3	2	3	3	2	3	3	19
32	Sawaluddin	3	2	3	3	3	4	4	22
33	Toni	3	3	3	3	3	4	3	22
34	Sandri	3	3	3	3	3	3	2	20
35	Abdullah	3	3	3	3	3	3	3	21
36	Heri	2	3	4	3	2	3	3	20

Hasil Angket Variabel Teladan Pimpinan (X2)

No.	Responden	Soal						total
		1	2	3	4	5	6	
1	Arifin	4	4	4	2	2	2	18
2	Zulkarme	4	2	3	2	2	2	15
3	Fariz	3	2	2	4	2	2	15
4	Jaindar	1	2	3	2	2	4	14
5	Syahril	2	2	2	3	4	2	15
6	Armin	3	3	4	3	2	2	17
7	SitiAisyah	3	3	3	2	3	4	18
8	LitaWulandari	4	4	3	3	3	3	20
9	Yusman Dian	4	4	4	3	3	3	21
10	Royito	5	2	3	4	4	2	20
11	Samsumar	5	4	4	3	4	3	23
12	Frendy	3	3	4	4	4	4	22
13	Adi Wong	4	4	3	3	3	3	20
14	SeftiWahyuni	4	3	4	2	3	4	20
15	Irfan	5	4	4	4	3	3	23
16	Sulaiman	4	4	4	4	4	5	25
17	Samino	4	4	4	4	4	4	24
18	Yogi	3	4	3	3	4	4	21
19	Indrayan	4	4	4	4	3	4	23
20	Diki	3	3	3	4	4	4	21
21	Yusuf Saputra	4	3	3	3	3	3	19
22	Nashar	3	2	2	2	4	4	17
23	Agus	3	2	3	4	2	4	18
24	M. Abduh	3	2	3	4	2	4	18
25	Junaidi	3	4	4	4	3	3	21
26	Yusuf Gani	2	4	2	3	3	4	18
27	Marhendra	3	4	3	3	4	3	20
28	Diana	4	5	4	4	5	4	26
29	Nurhasanah	3	5	5	5	4	4	26
30	Hasmar	4	4	3	3	3	3	20
31	Rusman	3	3	2	3	3	4	18
32	Sawaluddin	2	2	3	4	4	4	19
33	Toni	4	3	2	4	4	4	21
34	Sandri	2	3	4	2	4	4	19
35	Abdullah	4	4	3	3	3	3	20
36	Heri	4	4	4	4	3	4	23

Hasil Angket Variabel Balas Jasa/Gaji (X3)

No.	Responden	1	2	3	4	5	6	total
1	Arifin	2	3	3	2	3	4	17
2	Zulkarme	3	3	2	2	2	2	14
3	Fariz	3	3	2	2	2	2	14
4	Jaindar	2	2	2	2	2	3	13
5	Syahril	4	3	2	2	2	4	17
6	Armin	3	3	4	4	4	5	23
7	SitiAisyah	3	4	4	4	4	5	24
8	LitaWulandari	4	3	4	3	4	4	22
9	Yusman Dian	4	3	4	4	4	4	23
10	Royito	4	3	2	3	3	4	19
11	Samsumar	4	3	4	3	4	3	21
12	Frendy	3	3	2	4	4	4	20
13	Adi Wong	3	3	4	3	1	3	17
14	SeftiWahyuni	3	3	4	4	4	4	22
15	Irfan	4	4	4	5	4	4	25
16	Sulaiman	3	3	2	3	4	5	20
17	Samino	4	3	4	3	3	3	20
18	Yogi	3	3	3	2	4	3	18
19	Indrayan	3	3	4	3	4	4	21
20	Diki	3	3	4	3	3	3	19
21	Yusuf Saputra	3	3	3	4	2	4	19
22	Nashar	3	3	4	4	4	5	23
23	Agus	3	3	3	4	4	3	20
24	M. Abduh	3	3	3	4	4	4	21
25	Junaidi	3	3	3	3	3	3	18
26	Yusuf Gani	3	3	3	4	4	4	21
27	Marhendra	2	2	2	3	4	5	18
28	Diana	3	3	3	5	4	4	22
29	Nurhasanah	4	4	4	4	4	4	24
30	Hasmar	3	3	2	2	3	3	16
31	Rusman	3	3	3	3	4	4	20
32	Sawaluddin	4	2	3	3	4	4	20
33	Toni	4	5	3	4	4	4	24
34	Sandri	3	3	3	4	3	3	19
35	Abdullah	4	3	4	3	4	3	21
36	Heri	4	4	4	4	5	3	24

Hasil Angket Variabel Disiplin Kerja (Y)

No.	Responden	Soal						total
		1	2	3	4	5	6	
1	Arifin	5	4	4	4	4	4	25
2	Zulkarme	4	3	3	4	4	4	22
3	Fariz	4	4	4	3	4	3	22
4	Jaindar	2	3	4	3	3	4	19
5	Syahril	4	4	4	4	4	4	24
6	Armin	4	4	4	4	4	4	24
7	SitiAisyah	4	4	4	4	4	4	24
8	LitaWulandari	4	5	3	5	5	5	27
9	Yusman Dian	4	4	4	5	5	5	27
10	Royito	3	4	5	4	4	4	24
11	Samsumar	5	3	5	5	4	5	27
12	Frendy	4	4	3	4	4	5	24
13	Adi Wong	5	4	4	5	5	5	28
14	SeftiWahyuni	4	5	5	4	3	5	26
15	Irfan	5	5	5	5	5	5	30
16	Sulaiman	5	5	4	4	4	4	26
17	Samino	5	4	4	4	4	4	25
18	Yogi	4	4	5	5	3	5	26
19	Indrayan	5	5	4	4	4	4	26
20	Diki	5	5	4	4	4	4	26
21	Yusuf Saputra	5	5	4	4	4	4	26
22	Nashar	4	4	4	4	4	4	24
23	Agus	4	4	5	4	4	4	25
24	M. Abduh	5	5	4	4	4	4	26
25	Junaidi	4	4	5	4	4	4	25
26	Yusuf Gani	4	4	5	4	4	4	25
27	Marhendra	5	5	5	5	4	2	26
28	Diana	5	5	5	5	5	5	30
29	Nurhasanah	5	5	5	5	5	5	30
30	Hasmar	4	4	4	4	4	4	24
31	Rusman	4	4	4	4	4	4	24
32	Sawaluddin	4	4	4	5	5	5	27
33	Toni	5	5	4	4	4	4	26
34	Sandri	5	5	5	5	3	3	26
35	Abdullah	4	4	4	4	4	4	24
36	Heri	4	4	4	4	5	4	25

Uji Validitas Hubungan Kemanusiaan

Correlations

			soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7	total_x 1
Spearmans rho	soal_1	Correlation Coefficient	1,000	,313	,223	,615**	,427**	,324	,045	,646**
		Sig. (2-tailed)	.	,063	,192	,000	,009	,054	,794	,000
		N	36	36	36	36	36	36	36	36
	soal_2	Correlation Coefficient	,313	1,000	,377*	,381*	,280	-,162	,038	,603**
		Sig. (2-tailed)	,063	.	,023	,022	,099	,346	,827	,000
		N	36	36	36	36	36	36	36	36
	soal_3	Correlation Coefficient	,223	,377*	1,000	,249	,267	,129	,195	,653**
		Sig. (2-tailed)	,192	,023	.	,143	,115	,454	,254	,000
		N	36	36	36	36	36	36	36	36
soal_4	Correlation Coefficient	,615**	,381*	,249	1,000	,374*	,014	-,128	,519**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,022	,143	.	,024	,933	,456	,001	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	
soal_5	Correlation Coefficient	,427**	,280	,267	,374*	1,000	,287	,316	,693**	
	Sig. (2-tailed)	,009	,099	,115	,024	.	,090	,061	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	
soal_6	Correlation Coefficient	,324	-,162	,129	,014	,287	1,000	,381*	,376*	
	Sig. (2-tailed)	,054	,346	,454	,933	,090	.	,022	,024	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	
soal_7	Correlation Coefficient	,045	,038	,195	-,128	,316	,381*	1,000	,448**	
	Sig. (2-tailed)	,794	,827	,254	,456	,061	,022	.	,006	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	
total_x 1	Correlation Coefficient	,646**	,603**	,653**	,519**	,693**	,376*	,448**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,000	,024	,006	.	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampran 2

Uji Validitas Teladan Pimpinan

Correlations

								total_x 2
soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6			

Spearman's rho	soal_1	Correlation Coefficient	1,000	,405*	,338*	,124	,018	-,286	,511**
		Sig. (2-tailed)	.	,014	,044	,470	,917	,091	,001
		N	36	36	36	36	36	36	36
	soal_2	Correlation Coefficient	,405*	1,000	,542**	,179	,242	,072	,732**
		Sig. (2-tailed)	,014	.	,001	,296	,154	,678	,000
		N	36	36	36	36	36	36	36
	soal_3	Correlation Coefficient	,338*	,542**	1,000	,224	,104	,103	,637**
		Sig. (2-tailed)	,044	,001	.	,190	,546	,549	,000
		N	36	36	36	36	36	36	36
	soal_4	Correlation Coefficient	,124	,179	,224	1,000	,273	,233	,582**
		Sig. (2-tailed)	,470	,296	,190	.	,107	,172	,000
		N	36	36	36	36	36	36	36
	soal_5	Correlation Coefficient	,018	,242	,104	,273	1,000	,341*	,559**
		Sig. (2-tailed)	,917	,154	,546	,107	.	,042	,000
		N	36	36	36	36	36	36	36
	soal_6	Correlation Coefficient	-,286	,072	,103	,233	,341*	1,000	,336*
		Sig. (2-tailed)	,091	,678	,549	,172	,042	.	,045
		N	36	36	36	36	36	36	36
total_x 2	Correlation Coefficient	,511**	,732**	,637**	,582**	,559**	,336*	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,045	.	
	N	36	36	36	36	36	36	36	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Validitas Balas Jasa/Gaji Correlations

			soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	total_x 3
Spearman's rho	soal_1	Correlation Coefficient	1,000	,426**	,378*	,185	,258	-,059	,487**
		Sig. (2-tailed)	.	,010	,023	,280	,129	,732	,003
		N	36	36	36	36	36	36	36
	soal_2	Correlation Coefficient	,426**	1,000	,409*	,464**	,291	,061	,610**
		Sig. (2-tailed)	,010	.	,013	,004	,085	,722	,000
		N	36	36	36	36	36	36	36
	soal_3	Correlation Coefficient	,378*	,409*	1,000	,427**	,397*	,084	,677**
		Sig. (2-tailed)	,023	,013	.	,009	,017	,627	,000
		N	36	36	36	36	36	36	36
	soal_4	Correlation Coefficient	,185	,464**	,427**	1,000	,552**	,429**	,788**
		Sig. (2-tailed)	,280	,004	,009	.	,000	,009	,000
		N	36	36	36	36	36	36	36
	soal_5	Correlation Coefficient	,258	,291	,397*	,552**	1,000	,456**	,790**
		Sig. (2-tailed)	,129	,085	,017	,000	.	,005	,000
		N	36	36	36	36	36	36	36
	soal_6	Correlation Coefficient	-,059	,061	,084	,429**	,456**	1,000	,494**
		Sig. (2-tailed)	,732	,722	,627	,009	,005	.	,002

	N	36	36	36	36	36	36	36
total_x	Correlation Coefficient	,487**	,610**	,677**	,788**	,790**	,494**	1,000
3	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,002	.
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Disiplin Kerja Correlations

		soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	total_y	
Spearman's rho	soal_1	Correlation Coefficient	1,000	,608**	,155	,382*	,188	,011	,645**
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,367	,021	,273	,949	,000
		N	36	36	36	36	36	36	36
soal_2	Correlation Coefficient	,608**	1,000	,191	,284	,138	,010	,597**	
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,264	,094	,421	,952	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	
soal_3	Correlation Coefficient	,155	,191	1,000	,360*	-,148	,058	,360*	
	Sig. (2-tailed)	,367	,264	.	,031	,390	,739	,031	
	N	36	36	36	36	36	36	36	
soal_4	Correlation Coefficient	,382*	,284	,360*	1,000	,469**	,564**	,804**	
	Sig. (2-tailed)	,021	,094	,031	.	,004	,000	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	
soal_5	Correlation Coefficient	,188	,138	-,148	,469**	1,000	,454**	,502**	
	Sig. (2-tailed)	,273	,421	,390	,004	.	,005	,002	
	N	36	36	36	36	36	36	36	
soal_6	Correlation Coefficient	,011	,010	,058	,564**	,454**	1,000	,581**	
	Sig. (2-tailed)	,949	,952	,739	,000	,005	.	,000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	
total_y	Correlation Coefficient	,645**	,597**	,360*	,804**	,502**	,581**	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,031	,000	,002	,000	.	
	N	36	36	36	36	36	36	36	

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Hubungan Kemanusiaan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
HK1	0,646	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 36 - 3 = 33$ pada taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,333$	Valid
HK2	0,603		Valid
HK3	0,653		Valid
HK4	0,519		Valid
HK5	0,693		Valid
HK6	0,376		Valid

HK7	0,448		Valid
-----	-------	--	-------

Sumber: hasil dari SPSS Versi 23

Hasil Uji Validitas Teladan Pimpinan

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
TP1	0,511	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 36 - 3 = 33$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,333$	Valid
TP2	0,732		Valid
TP3	0,637		Valid
TP4	0,582		Valid
TP5	0,559		Valid
TP6	0,336		Valid

Sumber: hasil SPSS Versi 23

Hasil Uji Validitas Balas Jasa/Gaji

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
BJ1	0,487	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 36 - 3 = 33$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,333$	Valid
BJ2	0,610		Valid
BJ3	0,677		Valid
BJ4	0,788		Valid
BJ5	0,790		Valid
BJ6	0,494		Valid

Sumber: hasil SPSS Versi 23

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
DK1	0,645	Instrumen valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 36 - 3 = 33$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh $r_{tabel} = 0,333$	Valid
DK2	0,597		Valid
DK3	0,360		Valid
DK4	0,804		Valid
DK5	0,502		Valid
DK6	0,581		Valid

Sumber: hasil SPSS Versi 23

Lampiran 3

Uji Reliabilitas Hubungan Kemanusiaan

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	7

Uji Reliabilitas Teladan Pimpinan Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,633	6

Uji Reliabilitas Balas Jasa/Gaji
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,737	6

Uji Reliabilitas Disiplin Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,625	6

Lampiran 4

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,29541440
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,084
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5

Uji Linearitas Hubungan Kemanusiaan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_y	* Between	(Combined)	130,304	10	13,030	8,938	,000
total_x1	Groups	Linearity	74,005	1	74,005	50,763	,000
		Deviation from Linearity	56,299	9	6,255	4,291	,002

	Within Groups	36,446	25	1,458		
	Total	166,750	35			

Uji Linearitas Teladan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_y total_x2	* Between Groups	(Combined)	128,869	11	11,715	7,422	,000
		Linearity	89,739	1	89,739	56,855	,000
		Deviation from Linearity	39,130	10	3,913	2,479	,033
	Within Groups		37,881	24	1,578		
Total		166,750	35				

Uji Linearitas Balas Jasa/Gaji Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
total_y total_x3	* Between Groups	(Combined)	106,967	11	9,724	3,904	,003
		Linearity	57,730	1	57,730	23,176	,000
		Deviation from Linearity	49,237	10	4,924	1,977	,083
	Within Groups		59,783	24	2,491		
Total		166,750	35				

Lampiran 6

Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,683	2,265		4,275	,000	
	total_x1	,277	,125	,310	2,216	,034	,564 1,773
	total_x2	,283	,111	,389	2,548	,016	,473 2,114
	total_x3	,194	,090	,266	2,148	,039	,718 1,392

a. Dependent Variable: total_y

Lampiran 7

Uji Heterokedastisitas

Correlations

			total_x1	total_x2	total_x3	Unstandardized Residual
Spearman's rho	total_x1	Correlation Coefficient	1,000	,643**	,268	,103
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,115	,552
		N	36	36	36	36
	total_x2	Correlation Coefficient	,643**	1,000	,399*	,001
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,016	,997
		N	36	36	36	36
	total_x3	Correlation Coefficient	,268	,399*	1,000	-,035
		Sig. (2-tailed)	,115	,016	.	,841
		N	36	36	36	36
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,103	,001	-,035	1,000	
	Sig. (2-tailed)	,552	,997	,841	.	
	N	36	36	36	36	

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 8

**Uji Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,683	2,265		4,275	,000
total_x1	,277	,125	,310	2,216	,034
total_x2	,283	,111	,389	2,548	,016
total_x3	,194	,090	,266	2,148	,039

a. Dependent Variable: total_y

Lampiran 9

Uji Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,805 ^a	,648	,615	1,355

a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x1, total_x2

Lampiran 10

**Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,683	2,265		4,275	,000
total_x1	,277	,125	,310	2,216	,034
total_x2	,283	,111	,389	2,548	,016
total_x3	,194	,090	,266	2,148	,039

a. Dependent Variable: total_y

Lampiran 11

Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108,017	3	36,006	19,617	,000 ^b
	Residual	58,733	32	1,835		
	Total	166,750	35			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x3, total_x1, total_x2

Lampiran 12

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,683	2,265		4,275	,000
	total_x1	,277	,125	,310	2,216	,034
	total_x2	,283	,111	,389	2,548	,016
	total_x3	,194	,090	,266	2,148	,039

a. Dependent Variable: total_y

Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model		T	Sig
1	(Constant)	4,275	.000
	Hubungan kemanusiaan (X1)	2,216	.034
	Teladan Pimpinan (X2)	2,548	.016
	Balas Jas/Gaji (X3)	2,148	.039

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	108,017	3	36,006	19,617	,000 ^b
	Residual	58,733	32	1,835		
	Total	166,750	35			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x3, total_x1, total_x2

LAMPIRAN DOKUMENTASI









