

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1 Sejarah Perusahaan**

Pada saat sekarang ini kebutuhan masyarakat semakin meningkat, apalagi dengan banyaknya perusahaan baru yang ingin memulai usahanya, dan jasa angkut barang merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi perusahaan-perusahaan yang ingin mengantarkan barang produksinya dan tidak memiliki kendaraan yang cukup maka jasa pengangkut barang lah yang menjadi kebutuhan sangat penting bagi perusahaanya.

Perusahaan Cv.Indominerals didirikan di jalan Komplek Permata Cimahi pada tanggal 7 maret 2000 perusahaan Cv.Indominerals merupakan sebuah perusahaan transportasi, yakni layanan pengiriman barang yang terintegrasi dengan menggunakan angkutan darat, dan kendaraan yang di gunakannya adalah mobil jenis Colt Diesel Double (CDD) box untuk melakukan pengiriman barang yang bersifat pribadi atau barang mudah rusak, dan Colt Diesel Double (CDD) bak terbuka untuk melakukan pengiriman barang seperti bahan bangunan, besi dan barang barang perangkat keras lainnya. Adapun mobil box kecil untuk mengirim pengiriman barang dengan kapasitas kecil.

Perusahaan ini sempat mendapatkan masalah pada tahun 2003 karena bermasalah dengan perizinan yaitu perusahaan belum mengantongi izin untuk jasa antar kota, antar kota dalam provinsi, dan juga bermasalah dengan warga-warga

sekitar karena mereka terganggu dengan kebisingan yang dilakukan oleh perusahaan setiap harinya maka mereka melakukan protes dan melapor kepada pihak yang berwenang. Tapi dengan melakukan sebuah musyawarah dan meminta perizinan dengan baik yang dilakukan oleh perusahaan maka masalah itu semuanya dapat terpecahkan dan mendapatkan solusi penyelesaian masalah dengan baik.

Kemudian dengan banyak sekali tuntutan dan banyak sekali perusahaan yang menginginkan jasa dari Cv.Indominerals maka sekarang perusahaan memiliki rencana untuk membuka cabang baru di Kota Bandung. Karena sekarang permintaan pasar paling banyak yang di terima oleh perusahaan adalah di Kota Bandung, perusahaan mempunyai rencana untuk membuka cabang di Kota Bandung di karenakan jarak antara Kota Cimahi dan Kota Bandung lumayan jauh. Maka dari itu perusahaan akan membuka cabang di Kota Bandung.

Kehadiran Cv.Indominerals sangat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat dan perusahaan perusahaan di Jawa Barat khususnya Cimahi dan Kota Bandung. Dengan kata lain Cv.Indominerals turut mendukung upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam aspek jasa transportasi di bidang angkut barang dan perusahaan ini mendapatkan tanggapan positif dari konsumen-konsumennya.

Adapun visi, misi, maksud dan tujuan didirikannya perusahaan ini adalah:

1. Menjalankan usaha di bidang jasa transportasi
2. Menjalankan segala aktivitas yang sesuai dengan maksud dan tujuan perusahaan dan melakukan kegiatan-kegiatan dalam arti seluas-luasnya, dengan tidak mengurangi peraturan perundang-undangan yang berlaku

Visi:

- Menjadikan perusahaan yang handal dalam hal kegiatan jasa angkutan barang di Cimahi khususnya Jawa Barat

Misi :

- Memberikan pelayanan yang kompetitif di bidang usaha jasa angkut barang
- Mendukung kinerja dalam kelancaran dan arus masuk dan keluarnya barang.
- Meningkatkan nilai perusahaan yang dibangun dengan kreatifitas dan kompetensi sumber daya manusia secara baik.

#### **4.1.2 Struktur Organisasi**

Proses jalannya perusahaan harus didukung oleh struktur organisasi yang jelas, hal ini berkaitan dengan pendelegasian tugas dan wewenang dari organisasi perusahaan. Sesuatu hal yang berguna dalam menyusun struktur organisasi tersebut bersifat fleksibel dalam arti mudah mengadakan penyesuaian bila perusahaan mengalami perkembangan tanpa perlu mengadakan perubahan total. Selain itu struktur organisasi tersebut harus dengan jelas menunjukkan adanya garis wewenang dan tanggung jawab antara setiap orang dalam menjalankan tugasnya.

Demikian juga dengan halnya Cv.Indominerals dalam upaya merealisasikan tujuan yang diharapkan, perusahaan ini juga melaksanakan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Untuk mengetahui gambaran struktur organisasi Cv.Indominerals dapat dilihat pada gambar tersebut.



*Sumber : CV. Indominerals*

**Gambar 4.1**

**Gambaran Struktur Organisasi Di CV. Indominerals**

## **4.2 Karakteristik Karyawan**

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran angket kepada karyawan sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 34 pernyataan dengan rincian 6 butir pernyataan mengenai Sanksi, 11 butir pernyataan mengenai Hadiah, dan 17 butir pernyataan mengenai Disiplin Kerja. Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis verifikatif (regresi berganda) sebagai alat bantu dalam penarikan kesimpulan.

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah sebanyak 68 karyawan, yaitu seluruh karyawan Cv. Indominerals. Karakteristik karyawan yang akan

diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan karyawan yang diteliti meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

#### 4.2.1 Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	66	97.05
2	Perempuan	2	2.95
	<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2019*

Pada table 4.1 dapat dilihat sebagian besar karyawan CV.INDOMINERALS yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 66 orang atau sebesar 97.05% dari total responden. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 2 orang atau sebesar 2.95% dari total responden. Banyaknya karyawan laki-laki disebabkan oleh pekerjaan pokok perusahaan ini sendiri yaitu jasa angkut yang harus diselesaikan dituntut cepat dan harus lebih kuat oleh CV.INDOMINERALS sehingga lebih banyak membutuhkan tenaga laki-laki dibandingkan perempuan agar hasilnya sesuai dengan keinginan konsumen dan perusahaan dalam pengerjaanya. Dikarenakan perusahaan menganggap laki-laki lebih memiliki kekuatan dan kevepatan dalam bekerja.

#### 4.2.2 Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persetase (%)
1	SD	15	22.05
2	SMP	20	29.41
3	SMA	31	45.58
4	D3	2	2.94
	<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2019*

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada table 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan di CV. Indominerals yang menjadi responden adalah berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 31 Karyawan atau sebesar 45,58% dari total karyawan. Dapat dilihat bahwa pendidikan SMA lebih banyak dibandingkan yang lainnya, hal tersebut dikarenakan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut sebagian besar merupakan karyawan yang berasal dari kalangan yang berekonomi rendah.

#### 4.2.3 Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Karyawan Berdasarkan Lama Kerja**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persetase (%)
1	< 1 Tahun	9	13.23
2	1-5 Tahun	15	22.5
3	> 5 Tahun	44	64.7
	<b>Total</b>	<b>68</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah, 2019*

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas lama bekerja untuk karyawan CV.INDOMINERALS yang dijadikan karyawan penelitian lama bekerja karyawan

lebih dari 5 tahun sebesar 64,7% hal ini dikarenakan perusahaan telah cukup lama berdiri sebagai salah satu perusahaan jasa angkut di Kab.Bandung Barat dan banyak karyawan yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

### 4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai Sanksi, Reward dan Disiplin Kerja dengan sampel penelitian sebanyak 68 karyawan. Sedangkan untuk melihat jawaban atau penilaian karyawan terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner, maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase sedangkan untuk melihat penilaian karyawan terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai persentase dari hasil skor aktual dan skor ideal yang diperoleh yang disajikan untuk setiap indikator, yang dilengkapi dengan garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variable yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan karyawan yang diperoleh dengan menggunakan kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Kriteria Pengklasifikasian Persentase Skor Tanggapan Karyawan**

No	% Jumlah Skor	Kriteria
1	20,00% – 36,00 %	Tidak Baik
2	36,01% – 52,00 %	Kurang Baik
3	52,01% – 68,00 %	Cukup Baik
4	68,01% – 84,00 %	Baik
5	84,01% – 100 %	Sangat Baik

Sumber : Umi Narimawati (2007:84)

### 4.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Sanksi

Tanggapan karyawan mengenai kepemimpinan visioner terdiri dari 2 indikator dengan 6 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini disajikan tanggapan karyawan pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel kepemimpinan visioner.

**Tabel 4.5.1**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Sanksi Preventif**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
1	Anda mengetahui tentang tata tertib perusahaan	F	13	19	24	9	3	234	340	68.82 %
		%	19.1	27.9	35.3	13.2	4.4			

Pada tabel 4.5.1 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator sanksi preventif dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab cukup setuju bahwa karyawan mengetahui tata tertib perusahaan, sedangkan pada tabel diatas hanya ada 3 karyawan yang menjawab sangat tidak setuju dengan persentase 4.4%. Dengan total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%. Dapat dikatakan baik karena karyawan menyadari tentang adanya tata tertib di perusahaan.

Mengenai tentang karyawan mengetahui tata tertib perusahaan pada perusahaan, seharusnya baik hal ini di karenakan tata tertib perusahaan sudah di kenalkan pada karyawan sejak proses seleksi karyawan.

Tabel 4.5.2

## Tanggapan Karyawan Mengenai Sanksi Preventif

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
2	Anda mendapatkan larangan khusus yang di berikan oleh atasan	F	14	13	31	8	2	233	340	68.52 %
		%	20.5	19.1	45.6	11.8	2.9			

Pada tabel 4.5.2 diatas merupakan jawaban responden pada indikator sanksi preventif dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa karyawan mendapatkan larangan khusus yang di berikan oleh atasan. Sedangkan pada tabel diatas minoritas karyawan menjawab sangat tidak setuju sebesar 2,9%. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Hasil dari jawaban karyawan tentang pemimpin memberikan larangan khusus pada karyawan itu benar karena disetiap bagian memiliki tugas dan fungsi yang berbeda beda, pemberian larangan khusus dilakukan untuk menjaga proses pekerjaan agar tetap kondusif.

Tabel 4.5.3

## Tanggapan Karyawan Mengenai Sanksi Preventif

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
3	Anda mendapatkan paksaan untuk bekerja sesuai aturan yang perusahaan buat	F	8	18	32	8	2	226	340	66.47
		%	11.8	26.5	47.1	11.8	2.9			

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Pada tabel 4.5.3 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator sanksi preventif dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab bahwa karyawan mendapatkan paksaan untuk bekerja sesuai aturan yang perusahaan buat, sedangkan pada tabel diatas hanya ada 2 karyawan yang mengatakan dirinya tidak mendapatkan paksaan untuk bekerja sesuai aturan. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 66.47%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.01% – 68,00%.

Hasil jawaban mengenai mengenai karyawan harus bekerja sesuai dengan aturan perusahaan mendapatkan respon positif, hal ini dikarnakan memang seharusnya karyawan bekerja sesuai dengan aturan, karena sebagian besar karyawan bersaing pasti bekerja dengan disiplin dan mengikuti aturan perusahaan.

**Tabel 4.5.4**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Sanksi Represif**

No	Butir Kuesioner	F	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
4	Anda mendapatkan teguran jika melakukan kesalahan		11	12	31	13	1	223	340	65.59
		%	16.2	17.6	45.6	19.1	1.5			

Pada tabel 4.5.4 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator sanksi represif dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab cukup setuju bahwa dirinya mendapatkan teguran jika melakukan kesalahan, sedangkan pada tabel diatas hanya 1 karyawan yang menjawab sangat

tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah cukup baik karena berada di interval 52.01% – 68,00%.

Membahas tentang karyawan yang menerima teguran saat di melakukan kesalahan mendapatkan nilai yang baik, karena upaya perusahaan agar dapat beroperasi dengan optimal adalah dengan menuntut karyawannya bekerja sedisiplin mungkin, agar dapat meminimalisir kecelakaan dan lebih efektif dalam waktu.

**Tabel 4.5.5**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Sanksi Represif**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
5	Anda mendapatkan sanksi berupa pemberhentian tunjangan, fasilitas dan bonus jika melakukan kesalahan	F	11	15	25	13	4	220	340	64.71
		%	16.2	22.1	36.8	19.1	5.9			

Pada tabel 4.5.5 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator sanksi represif dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab sangat setuju bahwa dirinya mendapatkan sanksi berupa pemberhentian tunjangan fasilitas dan bonus jika melakukan kesalahan, sedangkan pada tabel diatas 4 orang atau 5,9% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 64.71%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.01% – 68,00%.

Hasil jawaban dari pertanyaan mengenai karyawan mendapatkan sanksi berupa pemberhentian tunjangan, fasilitas, dan bonus mendapat respon baik, hal ini

dikarenakan perusahaan menggunakan sistim bonus untuk meningkatkan produktifitas karyawan, sehingga karyawan yang malas malasan tidak akan mendapatkan bonus ataupun tunjangan apapun.

**Tabel 4.5.6**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Sanksi Represif**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
6	Anda mendapatkan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja jika melakukan pelanggaran berulang	F	18	13	25	7	5	236	340	69.41
		%	26.5	19.1	36.8	10.3	7.4			

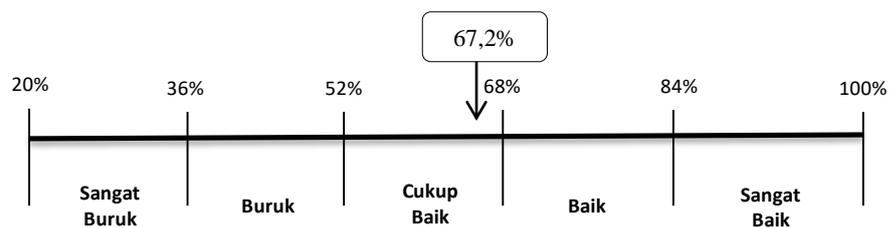
Pada tabel 4.5.6 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator sanksi represif visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab sangat setuju bahwa karyawan mendapatkan sanksi berupa pemutusan hubungan kerja jika melakukan pelanggaran berulang. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 69.41%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Hasil pertanyaan dari karyawan mendapatkan pemutusan hubungan kerja ketika melakukan pelanggaran berulang itu benar, hal tersebut sudah beberapakali dilakukan kepada karyawan yang nakal sehingga menjadikan pelajaran kepada karyawan yang bertahan.

Tabel 4.5.7

## Rekapitulasi Mengenai Sanksi

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Sanksi	Sanksi Preventif	693	1020	67.9	Cukup Baik
	Sanksi Represif	679	1020	66.5	Cukup Baik
Akumulasi		1372	2040	67.2	Cukup Baik



Gambar 4.2

## Garis Kontinum Variabel Sanksi

Dari hasil rekapitulasi tanggapan karyawan mengenai variabel Sanksi pada table 4.5.7, disini mendapatkan kategori cukup baik dengan indikator sanksi preventif yang paling berpengaruh, masih perlu banyak perbaikan dalam hal sanksi agar proses pekerjaan dapat semakin optimal dan disiplin dalam menjalankan tugas.

#### 4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Hadiah

Tanggapan karyawan mengenai pemberdayaan karyawan terdiri dari 4 indikator dengan 11 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini disajikan tanggapan karyawan pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel pemberdayaan karyawan.

**Tabel 4.5.8**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Upah**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
7	Upah anda sesuai dengan yang anda kerjakan	F	15	18	18	17	0	235	340	69.12
		%	22.1	26.5	26.5	15	0			

Pada tabel 4.58 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator upah dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa upah yang karyawan terima sesuai dengan apa yang dikerjakan, sedangkan pada tabel diatas tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 69.12%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena pemimpin sudah tepat dalam memberikan upah sesuai dengan beban pekerjaan yang di terima karyawan, dimana nilai upah sudah sesuai peraturan dan diatas standart minimum yang di terapkan pemerintah.

**Tabel 4.5.9**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Upah**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
8	Upah anda dapat memenuhi kebutuhan sehari hari	F	19	19	15	15	0	246	340	72.35
		%	27.9	27.9	22.1	22.1	0			

Pada tabel 4.5.9 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator upah dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab sangat setuju bahwa upah yang karyawan terima dapat memenuhi kebutuhan sehari hari, sedangkan pada tabel diatas tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 72.35%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Hasil jawaban dari upah karyawan dapat memenuhi kebutuhan sehari hari mendapat respon positif karena nilai bonus atas prestasi kerja cukup besar untuk menunjang kebutuhan sehari hari.

**Tabel 4.5.10**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Upah**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
9	Anda mendapatkan bonus dari prestasi anda	F	17	17	18	9	232	340	68.24
		%	25	25	26.5	13.2			

Pada tabel 4.5.10 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator upah dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab sangat setuju bahwa karyawan mendapatkan bonus dari prestasi dalam pekerjaan. Sedangkan 7 orang atau seesar 10.3% menyatakan sangat tiak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 68.24%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik tentang bonus, perusahaan menggunakan metode bonus sebagai strategi untuk meningkatkan potensi setiap karyawan, dengan adanya system bonus hal ini meningkatkan semangat kerja karyawan untuk mendapat hasil yang lebih baik dari prestasinya.

**Tabel 4.5.11**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Peluang Promosi**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
10	Anda pernah mendapatkan promosi dari pimpinan	F	14	20	22	12	240	340	70.59
		%	20.6	29.4	32.4	17.6			

Pada tabel 4.5.11 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator promosi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab cukup setuju, sedangkan pada tabel diatas tidak ada karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 70.59%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena pimpinan selalu membuka kesempatan kepada yang berprestasi untuk meningkatkan jenjang karirnya, pemimpin memotifasi karyawannya untuk memiliki target dalam karir, dalam hal ini pemimpin memberikan kesempatan untuk karyawan yang layak untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan.

**Tabel 4.5.12**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Peluang Promosi**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
11	Anda pernah mengajukan kenaikan jabatan kepada pimpinan	F	14	20	24	10	0	242	340	71.18
		%	20.6	29.4	35.5	14.7	0			

Pada tabel 4.5.12 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator peluang promosi dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab cukup setuju bahwa dirinya pernah mengajukan kenaikan jabatan kepada pimpinan, sedangkan pada tabel diatas tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik tentang peluang promosi, hal ini dikarnakan perusahaan terbuka untuk siapapun dengan prestasi yang dimilikinya untuk mendapatkan pekerjaan ataupun posisi yang baik di perusahaan.

**Tabel 4.5.13**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pengawasan**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
12	Pimpinan anda melakukan pengawasan yang cukup dalam kinerja anda	F	19	14	25	10	0	246	340	72.35
		%	27.9	20.6	36.8	14.7	0			

Pada tabel 4.5.13 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator pengawasan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab cukup setuju bahwa pemimpin melakukan pengawasan yang cukup dalam kinerja karyawan. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 72.35%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karna pimpinan selalu memonitor karyawan terutama sopir menggunakan GPS untuk melacak aktifitas yang dilakukan, hal ini dikarenakan perusahaan yang berlatar belakang jasa angkut, hal ini menjadikan tantangan bagi pimpinan karena karyawan tidak bekerja pada satu tempat yang pasti.

**Tabel 4.5.14**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Pengawasan**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
13	Anda mendapatkan penilaian kinerja yang adil dengan karyawan lain	<b>F</b>	15	16	26	11	0	239	340	70.29
	<b>%</b>	22.1	23.5	38.2	16.2	0				

Pada tabel 4.5.14 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator kepemimpinan visioner dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 26 orang atau sebesar 38.2% karyawan menjawab cukup setuju bahwa karyawan mendapatkan penilaian kinerja yang adil dengan karyawan lain, sedangkan pada tabel diatas tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total

pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 70.29%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik tentang pemimpin memberikan penilaian yang adil pada karyawan karena pemimpin selalu bersikap *professional* dalam bekerja berdasarkan nilai-nilai yang ada diperusahaan.

**Tabel 4.5.15**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Rekan Kerja**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
14	Anda memiliki banyak rekan kerja dalam setiap pekerjaan	F	12	16	14	16	10	208	340	61.18
		%	17.6	23.5	20.6	23.5	14.7			

Pada tabel 4.5.15 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator Rekan kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa karyawan memiliki banyak rekan kerja dalam setiap pekerjaan, sedangkan 10 orang atau seesar 14.7% menyeutkan sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini rendah yaitu 61.18%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 52,01% – 68,00%.

Hasil jawaban mengenai karyawan memiliki banyak rekan kerja dalam setiap pekerjaan mendapat respon baik, hal ini dikarenakan karyawan selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

**Tabel 4.5.16**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Rekan Kerja**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
15	Anda memiliki rekan kerja yang baik	F	17	20	16	8	236	340	69.41
		%	25	29.4	23.5	11.8			

Pada tabel 4.5.16 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator rekan kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa karyawan memiliki rekan kerja yang baik, sedangkan pada tabel diatas 7 karyawan atau sebesar 10.3% karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 69.41%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena dalam perusahaan cukup banyak yang memiliki hubungan keluarga sesama karyawan, dan perusahaanpun memberikan keleluasaan jika ada saudara ataupun kerabat yang ingin bekerja di perusahaan.

**Tabel 4.5.17**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Rekan Kerja**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
16	Anda puas dengan rekan kerja anda	F	12	24	21	11	241	340	70.88
		%	17.6	35.3	30.9	16.2			

Pada tabel 4.5.17 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator rekan kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa karyawan puas dengan rekan kerjanya. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 70.88%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena karyawan selalu bekerja sama dalam melakukan pekerjaan, hal ini didasarkan karena banyak karywan yang berkeluarga dalam perusahaan, sehingga karyawan memiliki hubungan yang baik dengan sesame karyawan.

**Tabel 4.5.18**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Rekan Kerja**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
17	Rekan kerja anda membantu anda dalam kerja sama team	F	6	25	21	16	0	225	340	66.17
		%	8.8	36.8	30.9	23.5	0			

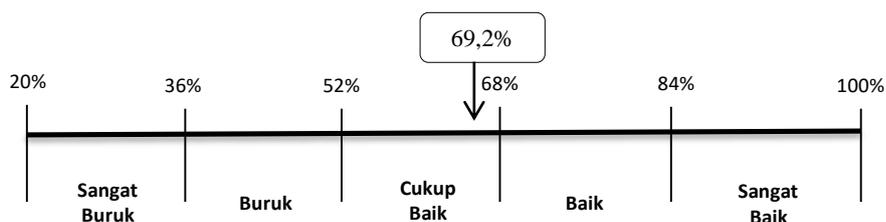
Pada tabel 4.5.18 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator rekan kerja dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa rekan kerja membantu anda dalam kerja sama team, sedangkan pada tabel diatas tidak ada karyawan yang menjawab sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 66.17%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52,01% – 68,00%.

Hasil dari jawaban karyawan tentang kepuasan terhadap rekan kerja dikatakan baik hal ini dikarenakan pimpinan membebaskan karyawan untuk membantu pekerjaan rekannya dengan syarat masih dalam 1 bidang pekerjaan.

Tabel 4.5.19

## Rekapitulasi Mengenai Hadiah

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Hadiah	Upah	713	1020	69.9	Baik
	Peluang Promosi	482	680	70.8	Baik
	Pengawasan	485	680	71.3	Baik
	Rekan Kerja	910	1360	66.9	Cukup Baik
Akumulasi		2590	3740	69.2	Baik



Gambar 4.3

## Garis Kontinum Variabel Hadiah

Hasil rekapitulasi tanggapan karyawan mengenai variabel Hadiah pada Tabel 4.5.19, mendapatkan skor aktual 2605 dengan nilai 69.6% dengan indikator pengawasan yang paling berpengaruh sehingga mendapatkan kategori cukup baik, perusahaan masih perlu menyemangati dan memberikan berbagai peluang kepada karyawan baik dari nilai finansial maupun kepuasan pribadi, hal tersebut akan memicu pada semangat kerja dan kedisiplinan dalam bekerja.

### 4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Tanggapan karyawan mengenai Disiplin Kerja terdiri dari 8 indikator dengan 17 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya. Berikut ini disajikan tanggapan karyawan pada setiap indikatornya masing-masing berdasarkan variabel komunikasi organisasi.

**Tabel 4.5.20**

#### **Tanggapan Karyawan Mengenai Tujuan Dan Kemampuan**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
18	Anda bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan	F	13	16	24	12	3	228	340	67.06
		%	19.1	23.5	35.3	17.6	4.4			

Pada tabel 4.5.20 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator tujuan dan kemampuan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 3 orang atau sebesar 4.4% karyawan menjawab sangat tidak setuju bahwa dirinya bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan, sedangkan pada tabel diatas mayoritas karyawan yang menjawab cukup setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 67.6%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.02% - 68.00%.

Dapat dikatakan baik karena karyawan mengerti *Job Desk* dan tujuan perusahaan yang ada, hal ini disebabkan jiwa loyalitas karyawan yang menginginkan perusahaan terus berkembang.

**Tabel 4.5.21**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Tujuan Dan Kemampuan**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
19	Anda Bekerja sesuai dengan kemampuan yang anda miliki	F	15	18	19	12	4	232	340	68.24
		%	22.1	26.5	27.9	17.6	5.9			

Pada tabel 4.5.21 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator tujuan dan kemampuan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab cukup setuju bahwa dirinya bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sedangkan minoritas menyeutkan sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena karyawan selalu memaksimalan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk hasil yang maximal, hal ini dikarenakan banyak karyawan yang ingin menunjukkan prestasi dalam pekerjaan.

**Tabel 4.5.22**  
**Tanggapan Karyawan Mengenai Tujuan Dan Kemampuan**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
20	Anda bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan	F	14	18	24	8	4	234	340	68.82
		%	20.6	26.5	35.3	11.8	5.9			

Pada tabel 4.5.22 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator tujuan dan kemampuan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas

karyawan menjawab cukup setuju bahwa dirinya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan 4 karyawan dengan nilai 5.9% menyebutkan tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 68.82%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Pembahasan mengenai tujuan dan kemampuan, perusahaan sudah cukup baik mengaplikasikannya kepada karyawan, hal ini dapat terjadi karena sejak awal tahap perekrutan perusahaan sudah sangat baik dalam hal perencanaan kebutuhan sumber daya manusia.

**Tabel 4.5.23**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Keteladanan Pemimpin**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
		5	4	3	2	1			
21	Anda memiliki pimpinan yang teladan	F	13	21	23	11	240	340	70.59
		%	19.1	30.9	33.8	16.2			

Pada tabel 4.5.23 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator keteladanan pemimpin dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab cukup setuju bahwa pimpinan perusahaan memiliki teladan yang baik, sedangkan tidak ada karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 70.59%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Pembahasan mengenai pemimpin yang teladan tergolong baik, sosok pemimpin selalu terdengar baik dan menjadi panutan karyawan selama peneliti melakukan kegiatan penelitian di perusahaan.

**Tabel 4.5.24**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Keteladanan Pemimpin**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
22	Anda menjadi teladan yang baik dalam perusahaan	F	15	18	26	9	0	243	340	71.47
		%	22.1	26.5	38.2	13.2	0			

Pada tabel 4.34 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator keteladanan pemimpin dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab cukup setuju bahwa karyawan menjadi teladan yang baik dalam perusahaan, sedangkan tidak ada karyawan yang mengatakan sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 71.47%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Hasil tanggapan karyawan yang baik mengenai keteladanan pimpinan di perusahaan tercipta karna lingkungan kerja yang positif, hal tersebut membuat komunikasi dalam bekerja baik sehingga suasana kerja pun menjadi sangat nyaman untuk karyawan maupun atasan.

Tabel 4.5.25

## Tanggapan Karyawan Mengenai Balas Jasa

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
23	Anda mengigninkan balas jasa atas kedisiplinan anda	F	9	18	32	7	2	229	340	67.35
		%	13.2	26.5	47.1	10.3	2.9			

Pada tabel 4.5.25 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator balas jasa dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab cukup setuju bahwa karyawan menginginkan balas jasa atas kedisiplinanya, sedangkan hanya 2 orang atau seesar 2.9% menyeutkan sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 67.35%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.02% - 68.00%.

Dapat dikatakan cukup baik karena yang menjadi semangat dalam bekerja bagi karyawan adalah tunjangan atau bonus yang berarti balas jasa atas kinerja yang di berikan.

Tabel 4.5.26

## Tanggapan Karyawan Mengenai Balas Jasa

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
24	Atasan anda memberikan balas jasa atas kedisiplinan anda	F	11	12	30	14	1	222	340	65.29
		%	16.2	17.6	44.1	20.6	1.5			

Pada tabel 4.5.26 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator balas jasa dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan 1 orang atau sebesar 1.5% karyawan menjawab sangat tidak setuju bahwa pimpinan memberikan balasjasa atas kedisiplinan anda, sedangkan mayoritas menyeutkan cukup setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 65.29%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.02% - 68.00%.

Dapat dikatakan baik karena atasan memberikan bonus kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya, hal ini dilakukan semua pimpinan di berbagai divisi untuk mendongkrak semangat kerja karyawan.

**Tabel 4.5.27**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Keadilan**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
25	Anda mendapatkan keadilan dalam perusahaan	<b>F</b>	11	16	25	12	4	222	340	65.29
		<b>%</b>	16.2	23.3	32.8	17.6	5.9			

Pada tabel 4.5.27 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator balas jasa dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab cukup setuju bahwa karyawan mendapatkan keadilan dalam perusahaan, sedangkan 4 orang atau seesar 5.9% menyeutkan sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 65.29%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.02% - 68.00%.

Dapat dikatakan baik, karena atasan sudah cukup adil pada karyawan terutama dalam hal bonus, tunjangan, dan sanksi, keadilan disini tidak berdasarkan sistim

tunjangan dan bonus saja, tapi [impinan juga memperhatikan faktor lain seperti keadaan social karyawan.

**Tabel 4.5.28**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Keadilan**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
26	Atasan adil kepada seluruh karyawan	F	17	13	26	7	5	234	340	68.82
		%	25	19.1	38.2	10.3	7.4			

Pada tabel 4.5.28 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator balas jasa dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab sangat setuju bahwa atasan adil pada seluruh karyawan, sedangkan 5 orang atau seesar 7,4% menyeutkan sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 68.82%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Pembahasan mengenai balasjasa di perusahaan ini tergolong cukup baik, balas jasa disini ditujukan untuk menciptakan suasana disiplin saat proses bekerja di perusahaan maupun di luar perusahaan.

**Tabel 4.5.29**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Waskat (Pengawasan melekat)**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
27	Anda mendapatkan pengawasan pekerjaan oleh pimpinan	F	15	19	21	7	6	234	340	68.82
		%	10,8	32,4	43,2	8,1	5,4			

Pada tabel 4.5.29 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator waskat dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab cukup setuju bahwa karyawan mendapatkan pengawasan pekerjaan oleh pimpinan sedangkan 6 orang atau seesar 5.4% menyatakan sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 68.82%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena pimpinan selalu memonitor pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, dan karyawan juga selalu lapor kepada pimpinan jika tugas yang dilaksanakan telah selesai.

**Tabel 4.5.30**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Waskat (Pengawasan melekat)**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
28	Anda menjadi lebih disiplin ketika di awasi oleh pimpinan anda	F	6	15	33	11	3	214	340	62.94
		%	8.8	22.1	48.5	16.2	4.4			

Pada tabel 4.5.30 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator waskat dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa karyawan menjadi lebih disiplin ketika di awasi oleh pimpinan, sedangkan 3 karyawan mengatakan sangat tidak setuju dengan nilai 4.4%. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 62.94%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.02% - 68.00%.

Dapat dikatakan baik karena semangat kerja karyawan meningkat hal ini dikarenakan karyawan mengetahui jika kinerjanya selalu diperhatikan atasan, sehingga membuat karyawan lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaan.

**Tabel 4.5.31**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Sanksi Dan Hukuman**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
29	Anda mendapat hukuman saat tidak dapat menyelesaikan pekerjaan	<b>F</b>	18	8	29	7	6	229	340	67.35
		<b>%</b>	26.5	11.8	42.6	10.3	8.8			

Pada tabel 4.5.31 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator sanksi dan hukuman dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab sangat setuju bahwa karyawan mendapat hukuman saat tidak dapat menyelesaikan pekerjaan, sedangkan 6 karyawan mengatakan tidak setuju dengan nilai 8.8%. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 67.35%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.02% - 68.00%.

Hasil mengenai karyawan yang di berikan hukuman jika tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dapat dikatakan cukup baik, karena atasan juga mengukur seberapa fatal dampak dari tidak terselesaikannya pekerjaan itu, sehingga tidak semua jenis pekerjaan jika tidak selesai atasan akan memberikan hukuman.

**Tabel 4.5.32**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Sanksi Dan Hukuman**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)			%
----	-----------------	---------------------	--	--	---

			5	4	3	2	1	Skor Aktual	Skor Ideal	
30	Atasan anda memberikan sanksi dan hukuman yang wajar	F	12	15	27	6	8	221	340	65.00
		%	17.6	22.1	39.7	8.8	11.8			

Pada tabel 4.5.32 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator sanksi dan hukuman dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab sangat setuju bahwa pimpinan memberikan sanksi dan hukuman yang wajar, sedangkan 6 karyawan mengatakan tidak setuju dengan nilai 8.8%. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 65.0%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.02% - 68.00%.

Hasil dari pertanyaan atasan anda memberikan sanksi dan hukuman yang wajar dapat dikatakan baik karena perusahaan memiliki standart dalam memberikan sanksi pada karyawan.

**Tabel 4.5.33**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Ketegasan**

No	Butir Kuesioner	Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%	
		5	4	3	2	1				
31	Anda mendapatkan ketegasan dari pimpinan	F	15	20	20	10	3	238	340	70.00
		%	22.1	29.4	29.4	14.7	4.4			

Pada tabel 4.5.33 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator ketegasan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab setuju bahwa karyawan mendapatkan ketegasan dari pimpinan,

sedangkan 3 orang atau sebesar 4.4% mengatakan sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 70.0%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik karena atasan selalu tegas kepada karyawan, terutama jika karyawan melakukan pelanggaran saat bekerja, dan dalam hal apapun baik dalam memberikan perintah kepada karyawan.

**Tabel 4.5.34**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Ketegasan**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
32	Anda memiliki pimpinan yang tegas	F	15	9	28	9	7	220	340	64.71
		%	22.1	13.2	41.2	13.2	10.3			

Pada tabel 4.5.34 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator ketegasan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab cukup setuju bahwa dirinya memiliki pimpinan yang tegas sedangkan 7 orang atau sebesar 10.3% mengatakan sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 64.71%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.02% - 68.00%.

Dapat dikatakan baik karena pemimpin perusahaan dilatih untuk menjadi pribadi yang tegas, hal ini perlu karna jika pemimpin tidak tegas maka karyawanpun akan banyak yang tidak serius dalam melaksanakan pekerjaan.

**Tabel 4.5.35**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Hubungan Kemanusiaan**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
33	Atasan anda mengadakan pertemuan untuk menjalin hubungan dengan karyawan	<b>F</b>	15	14	21	10	8	222	340	65.29
		<b>%</b>	22.1	20.6	30.9	14.7	11.8			

Pada tabel 4.5.35 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator hubungan kemanusiaan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab cukup setuju bahwa atasan mengadakan pertemuan untuk menjalin hubungan dengan karyawan, sedangkan 8 orang atau seesar 11.8% mengatakan sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 65.29%, maka nilai tersebut tergolong cukup baik karena berada di interval 52.02% - 68.00%.

Dapat dikatakan baik karena memang benar perusahaan melakukan pertemuan setiap priode dengan karyawan untuk menjalin hubungan baik dan melakukan evaluasi pekerjaan.

**Tabel 4.5.36**

**Tanggapan Karyawan Mengenai Hubungan Kemanusiaan**

No	Butir Kuesioner		Skor (Likert Scale)					Skor Aktual	Skor Ideal	%
			5	4	3	2	1			
34	Anda memiliki	<b>F</b>	14	18	24	10	2	236	340	69.41

hubungan yang baik dengan pimpinan	%	20.6	26.5	35.3	14.7	2.9			
------------------------------------	---	------	------	------	------	-----	--	--	--

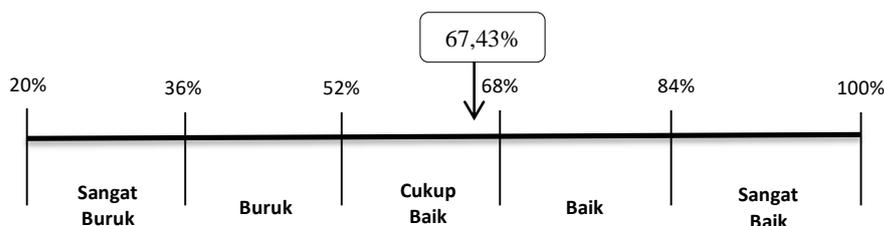
Pada tabel 4.5.36 diatas merupakan jawaban karyawan pada indikator hubungan kemanusiaan dengan menggunakan 1 item pernyataan menunjukkan mayoritas karyawan menjawab cukup setuju bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan, sedangkan 2 orang atau seesar 2.9% mengatakan sangat tidak setuju. Sehingga total pengklasifikasian dari pernyataan menurut persentasi ini adalah 69.41%, maka nilai tersebut tergolong baik karena berada di interval 68,01% – 84,00%.

Dapat dikatakan baik, hal ini dikarenakan selalu adanya komunikasi antara pimpinan dan karyawan dalam setiap pekerjaan, sehingga hubungan atasan dan karyawanpun selalu baik

Tabel 4.5.37

## Rekapitulasi Mengenai Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kategori
Disiplin Kerja	Tujuan dan kemampuan	694	1020	68.03	Baik
	Keteladanan pemimpin	483	680	71.02	Baik
	Balas jasa	451	680	66.32	Cukup Baik
	Keadilan	456	680	67.05	Cukup Baik
	Waskat	448	680	65.88	Cukup Baik
	Sanksi dan hukuman	450	680	66.17	Cukup Baik
	Ketegasan	458	680	67.35	Cukup Baik
	Hubungan Kemanusiaan	458	680	67.35	Cukup Baik
Akumulasi		3898	5780	67.43	Cukup Baik



Gambar 4.4

## Garis Kontinum Variabel Disiplin Kerja

Hasil Rekapitulasi tanggapan karyawan mengenai variabel disiplin kerja pada tabel 4.5.37, disini mendapatkan skor actual sebanyak 3898 dengan nilai 67.43% dengan indikator keteladanan pemimpin yang paling berpengaruh terhadap variabel, sehingga mendapatkan kategori cukup baik, perusahaan disini tentu berusaha keras agar karyawan dapat sangat disiplin dalam bekerja, dengan demikian pimpinan juga selalu berusaha menjadi teladan yang baik untuk karyawan karyawannya.

#### 4.4 Analisis Verifikatif

Berdasarkan data yang terkumpul, selanjutnya akan diuji analisis pengaruh *Sanksi*, dan *Reward* terhadap Disiplin Kerja pada CV. INDOMINERALS, dengan menggunakan data interval yang merupakan hasil transformasi dari data ordinal yang diperoleh dari kuesioner. Metode transformasi data menggunakan *Method of Successive Inter*, dengan hasil lengkap disajikan pada lampiran.

##### 4.4.1 Uji Asumsi Klasik

Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi-asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linear berganda yang dilakukan sebelum dilakukannya pengujian terhadap hipotesis. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi berdistribusi secara normal. Model regresi yang baik adalah data yang mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan analisis Kolmogorov smirnov dan analisis grafik probability plot. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat nilai asymp sig pada uji Kolmogorov smirnov jika lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan normal.

Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan software spss IBM 25.0 :

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Kolmogorov Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

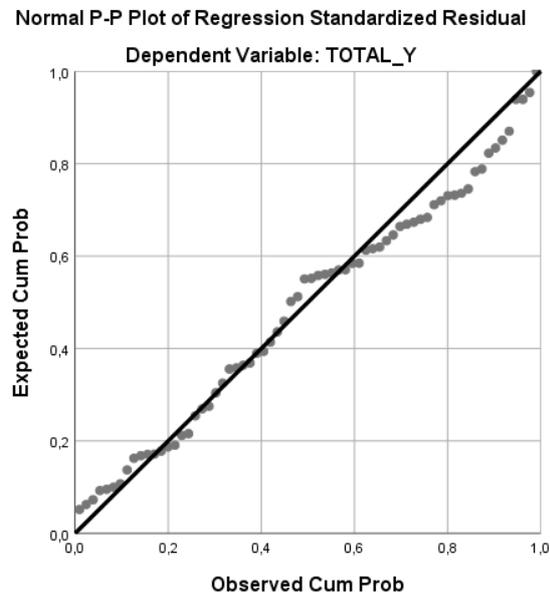
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,92991289
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,104
	Negative	-,066
Test Statistic		,104
Asymp. Sig. (2-tailed)		,063 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat nilai signifikasi (Asym. Sig 2-tailed) dari uji Kolmogorov smirnov sebesar nilai 0.063 dan Uji normalitas dapat dilihat juga dari sebaran koordinat (titik) pada P-P Plot dengan ketentuan data berdistribusi normal jika titik koordinat yang dihasilkan mengikuti garis diagonal sebagai berikut :



**Gambar 4.5**

### Normal P-Plot Of Regression

#### b. Uji Multikolinearitas

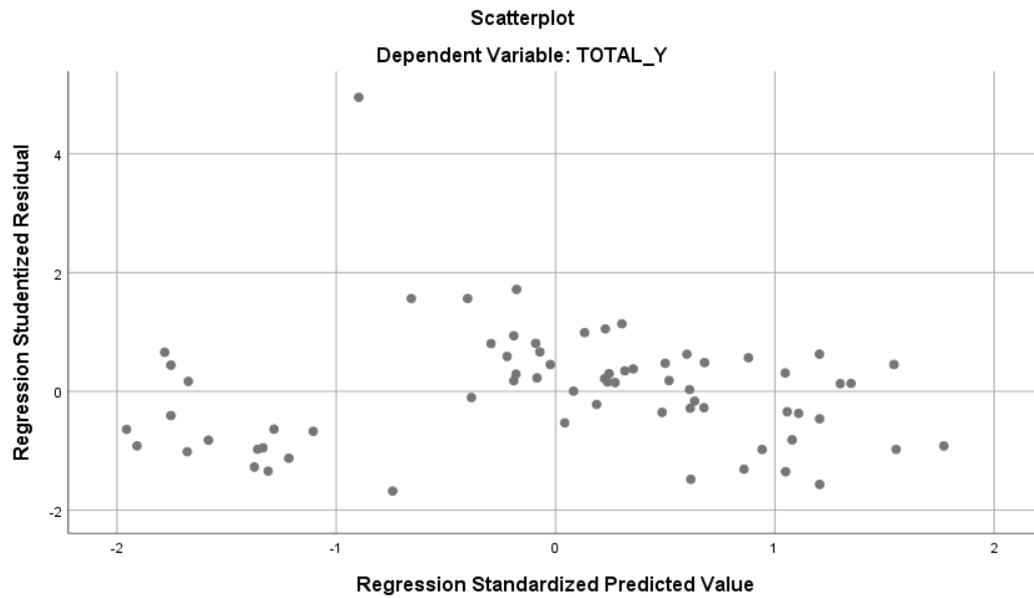
Uji multikolinearitas adalah keadaan dimana model regresi ditemukan dengan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel. Pada model regresi seharusnya tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen. Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu dengan melihat angka *Variance Inflation Factors* (VIF) dan *tolerance*. Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas. Dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Hasil uji multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Sanksi	,352	2,844
	Reward	,352	2,844

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS, heteroskedastisitas juga bisa dilihat dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SDRESID. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika tidak membentuk pola tertentu yang teratur, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.6**

**Scatterplot**

#### 4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk membuat estimasi koefisien persamaan linear yang mencakup satu atau lebih variabel bebas yang dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Dimana :

Y = Disiplin Kerja

X<sub>1</sub> = *Sanksi*

X<sub>2</sub> = *Reward*

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

Dengan menggunakan software SPSS IBM 25, maka dapat diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

**Tabel 4.8**

**Hasil analisis regresi linear berganda**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,819	3,174		2,778	,007
	<i>Sanksi</i>	1,232	,252	,524	4,887	,000
	<i>Reward</i>	,647	,184	,378	3,521	,001

Dari tabel 4.68 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 8,819 + 1,232X_1 + 0.647X_2$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$Y = 8,819$ . Artinya jika *Sanksi*, dan *Reward* bernilai nol atau tidak ada peningkatan, maka Disiplin Kerja akan bernilai sebesar 8,819.

$\beta_1 = 1,232$ . Artinya jika variabel *Sanksi* mengalami kenaikan 1% dan variabel *Reward* tetap, maka Disiplin Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 1,232.

Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara *Sanksi* dengan

Disiplin Kerja sehingga semakin naik *Sanksi* maka akan semakin naik juga *Disiplin Kerja*.

$\beta_2 = 0,647$ . Artinya jika variabel *Reward* mengalami kenaikan 1% dan variabel *Sanksi* tetap, maka disiplin kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,647. Koefisien positif artinya terjadi hubungan positif antara *Reward* dengan *Disiplin kerja* sehingga semakin naik *Reward* maka akan semakin naik juga *Disiplin kerja*.

#### 4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antara *Sanksi*, *Reward*, dan *Disiplin Kerja*. Kegunaannya untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Korelasi Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 <sup>a</sup>	,737	,729	5,005183

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan tabel 4.69 diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,858 menunjukkan kekuatan hubungan *Sanksi*, dan *Reward* secara simultan dengan *Disiplin Kerja*. Nilai korelasi sebesar 0,858 termasuk kedalam kriteria hubungan yang tinggi karena

berada pada interval 0,81 – 1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara *Sanksi*, dan *Reward* terhadap Disiplin Kerja.

#### 4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi ( $R^2$ / R Square) merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh *Sanksi* dan *Reward* terhadap Disiplin Kerja. Dengan menggunakan SPSS IBM 25 maka peneliti memperoleh hasil output sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Koefisien Determinasi Simultan**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,858 <sup>a</sup>	,737	,729	5,005183

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Berdasarkan tabel 4.70, diperoleh nilai R square sebesar 0,737 atau sebesar 73,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *Sanksi* dan *Reward* secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap Disiplin Kerja sebesar 73,7%. Sedangkan sisanya sebesar 26,3% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

#### 4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel  $X_1$ , variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  (Sanksi dan Reward terhadap Disiplin Kerja) secara parsial.

Rumus Koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

Keterangan :

$$Kd = \text{Beta} \times \text{Zero Order} \times 100 \%$$

Beta : Nilai *standardized coefficients*

Zero Order : Korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Dengan menggunakan SPSS IBM 25 maka peneliti memperoleh hasil output sebagai berikut :

**Tabel 4.11**  
**Koefisien Determinasi Parsial**

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

Model		Standardized Coefficients		t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
		Beta						
1	(Constant)			2,778				
	<i>Sanksi</i>	,524		4,887	,829	,518	,311	,311
	<i>Reward</i>	,378		3,521	,800	,400	,224	,224

a. Dependent Variable : Disiplin Kerja

Sumber : olah SPSS IMB 25.0 2019

Pengaruh X1 terhadap Y :  $0,518 \times 0,524 = 0,271432 = 27,14\%$

Pengaruh X2 terhadap Y :  $0,400 \times 0,378 = 0,151200 = 15,12\%$

Berdasarkan tabel 4.71 diatas, diketahui pengaruh paling besar diberikan oleh variabel X<sub>1</sub> (Sanksi) sebesar 27,14%, kemudian oleh X<sub>2</sub> (Reward) sebesar 15,12%.

## 4.5 Pengujian Hipotesis

### 4.5.1 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini menggunakan uji f dimaka untuk menguji koefisien regresi secara simultan dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu Sanksi, dan Reward terhadap Disiplin Kerja. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara simultan sebagai berikut :

1.  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan
2.  $f_{hitung} < f_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_a$  diterima artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan

Dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah Sanksi, dan Reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan rumus hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  :  $\beta_1 = \beta_2 = 0$  Sanksi dan Reward secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di Cv.Indominerals.

$H_a$  :  $\beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$  Sanksi dan Reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di Cv.Indominerals.

Tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$

Sehingga dengan menggunakan SPSS IBM 25, diperoleh nilai statistic F sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

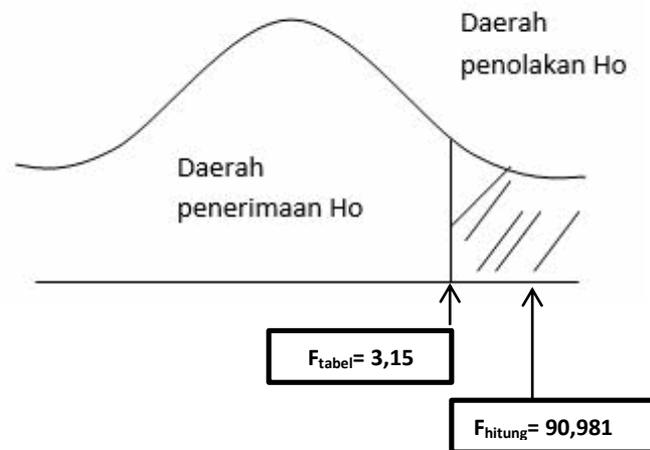
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4558,507	2	2279,253	90,981	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1628,371	65	25,052		
	Total	6186,877	67			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

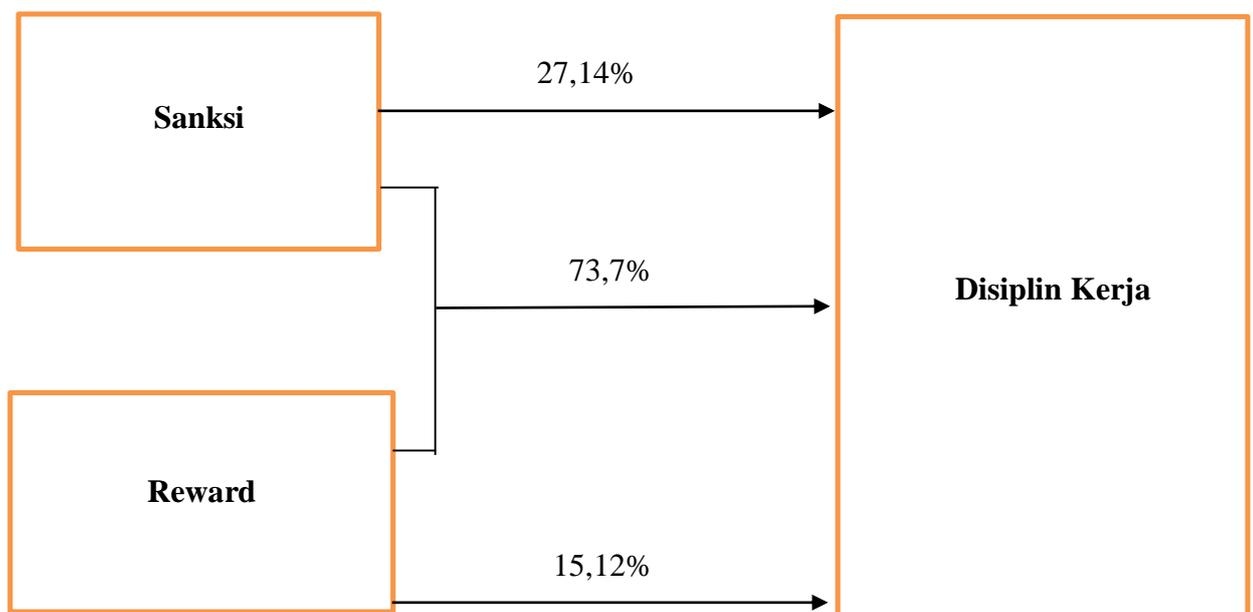
Sumber : olah SPSS IMB 25.0 2019

Berdasarkan tabel 4.12 Diatas maka dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 90,981 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 dan untuk mencari  $F_{tabel}$  yaitu dengan rumus  $(k ; n-k) = (2 ; 68-2-1) = (2 ; 65)$  , maka didapat  $F_{tabel} = 3,15$ . Dikarenakan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $90,981 > 3,15$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan Sanksi dan Reward berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja CV. INDOMINERALS Bandung Barat. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut :



**Gambar 4.7**

**Daerah Penolakan dan Penerimaan Ho Secara Simultan antara Sanksi dan Reward terhadap Disiplin Kerja**



**Gambar 4.8 Hasil Uji Hipotesis**

Dari hasil penelitian ini muncul penelitian baru yaitu Sanksi dan Hadiah terhadap Disiplin Kerja, dengan nilai 73,7% dan 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain seperti Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja. Dengan demikian saya membantah penelitian terdahulu yang menyatakan Sanksi, Reward dan

Pengemangan SDM terhadap Disiplin kerja terjadi simultan dengan pengaruh sebesar 45,6%, akan tetapi pada penelitian ini bisa terjadi simultan antara variable Sanksi dan Reward terhadap Disiplin kerja,

#### 4.5.2 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini menggunakan uji t dimaka untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu *Sanksi*, dan *Reward* terhadap Disiplin Kerja. Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara simultan sebagai berikut :

1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ada didaerah penolakan, berarti  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y
2.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ada didaerah penerimaan, berarti  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Variabel Y

##### 4.5.2.1 Analisis Pengujian Hipotesis Secara Parsial dengan Variabel Punishmenr terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis dengan variabel Sanksi terhadap Disiplin Kerja, adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$                       Sanksi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada CV. INDOMINERALS

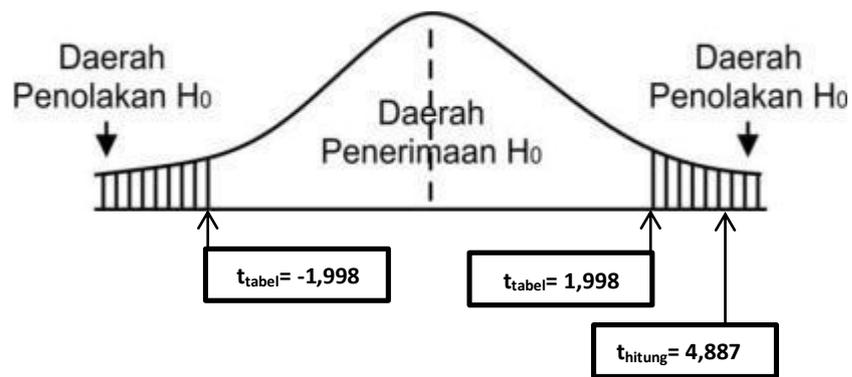
Ha :  $\beta_1 \neq 0$       Sanksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada CV. INDOMINERALS

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji T Sanksi terhadap Disiplin Kerja**

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,819	3,174		2,778	,007
	<i>Sanksi</i>	1,232	,252	,524	4,887	,000
	<i>Reward</i>	,647	,184	,378	3,521	,001

Berdasarkan tabel 4.73 Diatas maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 4,887 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 dan untuk mencari  $t_{tabel}$  yaitu dengan rumus  $(\alpha/2;n-k-1) = (0,05/2;37-3-1) = (0,025 ; 33)$  , maka didapat  $t_{tabel} = 1,998$ . Dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4,887 > 1,998$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial *Sanksi* berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja CV. INDOMINERALS Bandung Barat. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut :



**Gambar 4.9 Kurva Hipotesis**

#### 4.5.2.2 Analisis Pengujian Hipotesis Secara Parsial dengan Variabel Hadiah terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis dengan variabel Reward terhadap Disiplin Kerja, adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_2 = 0$                       Reward secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada CV. INDOMINERALS

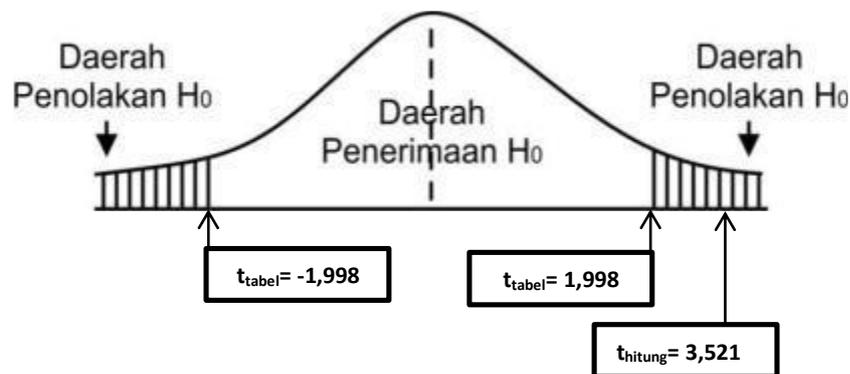
$H_a : \beta_2 \neq 0$                       Reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada CV. INDOMINERALS

**Tabel 4.14 Hasil Uji T Reward terhadap Disiplin Kerja**

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
		Beta				
1	(Constant)	8,819	3,174		2,778	,007
	<i>Sanksi</i>	1,232	,252	,524	4,887	,000
	<i>Reward</i>	,647	,184	,378	3,521	,001

Berdasarkan tabel 4.74 Diatas maka dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 3,521 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai  $\alpha$  sebesar 0,05 dan untuk mencari  $t_{tabel}$  yaitu dengan rumus  $(\alpha/2;n-k-1) = (0,05/2;37-3-1) = (0,025 ; 33)$  , maka didapat  $t_{tabel} = 1,998$ . Dikarenakan  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,521 > 1,998$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja CV. INDOMINERALS Bandung Barat. Jika digambarkan dalam bentuk kurva hipotesis, maka akan tampak sebagai berikut :



**Gambar 4.10 Kurva Hipotesis**