

SKRIPSI

**PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN DAN SISTEM METODE
TOKEN ECONOMY TERHADAP PENINGKATAN KEDISIPLINAN
KERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS PEKANBARU**

*Diajukan Guna Memenuhi Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Di Universitas Islam Riau*



OLEH :

MASRIANA SIREGAR

NPM 155210942

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2019



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Masriana Siregar
NPM : 155210942
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Tunjangan Dengan Sistem Metode Token Economy Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan Kantor Pos Pekanbaru

Disetujui Oleh:

PEMBIMBING I

(Prof.Dr.Dra.Hj Sri Indrastuti.,MM)

PEMBIMBING II

(Desy Mardianty,SE.,MM)

Mengetahui:

DEKAN

(Drs. H. Abrar, M,Si.,AK.CA)

KETUA PRODI MANAJEMEN

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Masriana Siregar
NPM : 155210942
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Pemberian Tunjangan Dengan Sistem Metode Token Economy Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan Kantor Pos Pekanbaru
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi

Nama Dosen

1. Abd. Razak Jer, SE.,M.Si
2. Kamar Zaman, SE.,MM
3. Hj.Susie Suryani, SE.,MM

Mengetahui:

Pembimbing I

(Prof.Dr.Dra.Hj Sri Indrastuti.,MM)

Pembimbing II

(Desy Mardianty,SE.,MM)

Ketua Program Studi

(Azmansyah, SE., M.Econ)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Telp. (0761) 674681

Fax. (0761) 674834 Fax. (0761) Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap:

Nama : Masriana Siregar
 Npm : 155210942
 Fakultas : Ekonomi
 Program studi : Manajemen
 Juduln Skripsi : Pengaruh Pemberian Tunjangan Dengan Sistem Metode Token Economy Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Pekanbaru
 Sponsor : Prof. Dr. Dra. Hj Sri Indrastuti., MM
 Co Sponsor : Desy Mardianty, SE., MM

Dengan Perincian Bimbingan Skripsi Sebagai Berikut:

Tanggal	Catatan		Berita Acara	Paraf	
	Sponsor	Co Sponsor		Sponsor	Co sponsor
13-09-2018	X		- Lanjut Pbb 2		
14-09-2018	X		- Tambah Teori		
05-11-2018	X		- Acc Seminar Proposal		
26-29-2018		X	- Latar Belakang Tambahkan Penjelasan masalah - Manfaat Penelitian		

			- Manfaat Penelitian		
11-10-2018		X	- Tujuan Penelitian - Teori DiBab 2 di Tuliskan Nama Pengarangnya		
27-10-2018		X	- Penelitian Terdahulu Ditambahkan Objekny		
22-11-2018		X	- Acc Seminar Proposal		
25-02-2019	X		Acc Outline		
15-03-2019	X		- Lanjut Pbb 2		
25-03-2019	X		- Tambah Pengerian Dimensi		
25-03-2019	X		- Abstrak Hilangka Angka		
27-03-2019	X		- Acc Seminar Hasil		
22-03-2019		X	- Hasil Penelitiannya Kasih Referensi		
22-03-2019		X	- Kesimpulan Tidak Ada Angka		
		X	- Perbaiki Saran Dan Abstark		
27-03-2019		X	- Acc Seminar Hasil		

Pekanbaru, 20 April 2019

Pembantu Dekan I


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 2073/Kpts/FE-UIR/2019, Tanggal 16 April 2019, Maka pada Hari Kamis 18 April 2019 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen S1** Tahun Akademis 2018/2019.

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. Nama | : Masriana Siregar |
| 2. NPM | : 155210942 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Pemberian Tunjangan Dengan Sistem Metode Token Economy Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Pekanbaru |
| 5. Tanggal ujian | : 18 April 2019 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang sidang meja hijau Fekon UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : B (69,54) |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. Firdaus AR, SE, M. Si, Ak. CA
Wakil Dekan bid. Akademis

Sekretaris

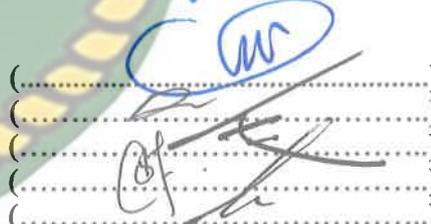

Azmansyah, SE, M. Econ
Ketua Prodi Mgt S1

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Dr. Desy Mardianti, SE., MM
3. Abd Razak Jer, SE., M.Si
4. Hj. Susie Suryani, SE., MM
5. Kamar Zaman, SE., MM

Saksi

1. Deswarta, SE., MM


(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Pekanbaru 18 April 2019

Mengetahui
Dekan,



Drs. H. Abrar, M. Si, Ak. CA

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 2073/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi /oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
 6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Masriana Siregar
 N P M : 155210942
 Jurusan/Jenjang Pendd : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Tunjangan Dengan Sistem Metode Token Economy Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Pekanbaru

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Materi	Ketua
2	Dr. Desi Mardianti, SE., MM	Assisten Ahli, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4	Hj. Susie Suryani, SE., MM	Lektor, C/c	Penyajian	Anggota
5	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	-	-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
 4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 18 April 2019
 Dekan,



Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

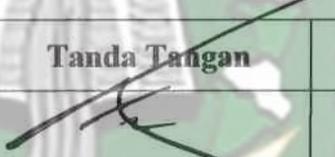
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Masriana Siregar
NPM : 155210942
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian Tunjangan Dengan Sistem Metode Token Economy Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Pekanbaru
Hari/Tanggal : Kamis 18 April 2019
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Dr. Desy Mardianti, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si		
2	Hj. Susie Suryani, SE., MM		
3	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 66,67 (1 B))
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan



Dr.Firdaus AR,SE,M, Si,Ak,CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 18 April 2019
Ketua Prodi



Azmansyah,SE,M,Econ

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Masriana Siregar
NPM : 155210942
Judul Proposal : Pengaruh Pemberian Tunjangan Dengan Sistem Metode Token Economy Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Pekanbaru
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM
2. Desy Mardianty, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Kamis / 14 Februari 2019

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : ~~Perlu~~ tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti S., MM		1.
2.	Yul Efnita, SE., MM		2.
3.	Syaefulloh, SE., M.Si		3.
4.	Poppy C. Jamil, SE., MSM		4.
5.	Restu Hayati, SE., MM		5.
6.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		6.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui

An. Dekan Bidang Akademis

Dr. Firdaus AR, SE.M.Si.Ak.CA

Pekanbaru, 14 Februari 2019

Sekretaris,

Azmansyah, SE., M.Econ

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 762/Kpts/FE-UIR/2018
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang:**
1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 4 September 2018 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat:**
1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

- Menetapkan:** 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing I
2	Desy Mardianti,SE.,MM	Assisten Ahli, C/b	Pembimbing II

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:

N a m a : Masriana Siregar
 N P M : 155210942
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Pemberian tunjangan dengan sistem metode token economy terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada kantor pos pekanbaru.
 3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
 4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
 5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
 6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 5 September 2018
 Dekan
 Dr. Abrar, M.Si, Ak., CA



- Tembusan :** Disampaikan pada:
1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar Akademik Sarjana, baik di Unviersitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarah dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 29 MAJ 2019

Saya yang membuat pernyataan



MASRIANA SIREGAR

ABSTRAK

PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN DAN SISTEM METODE TOKEN ECONOMY TERHADAP PENINGKATAN KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS PEKANBARU

Oleh:
MASRIANA SIREGAR
Npm: 155210942

Penelitian ini ditunjukkan untuk menguji pengaruh pemberian tunjangan dan sistem metode token economy terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian tunjangan dan sistem metode token economy terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui wawancara dan kuesioner penelitian. Adapun sample dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan dengan menggunakan *sampling jenuh*. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian tunjangan dan sistem metode token economy terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru dikategorikan kuat.

Kata Kunci: Tunjangan, Sistem Metode Token Economy dan kedisiplinan kerja

ABSTRACT

**PENGARUH PEMBERIAN TUNJANGAN DAN SISTEM METODE
TOKEN ECONOMY TERHADAP PENINGKATAN KEDISIPLINAN
KERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS PEKANBARU**

Oleh:
MASRIANA SIREGAR
Npm: 155210942

This study was shown to address the effect of providing allowances and the token economy method system on improving employee work discipline at the Pekanbaru Post Office. This study aims to determine how much influence the provision of allowances and the token economy method system on improving the discipline of employee work at the Pekanbaru Post Office. This research was carried out with quantitative methods using primary data and secondary data obtained through interviews and research questionnaires. The sample in this study amounted to 50 employees using saturated sampling. The results of the analysis show that the provision of allowances and the token economy method system to improve employee work discipline at the Pekanbaru Post Office is categorized as strong.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan segala Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan baik.

Penulis menyadari bahwa menyelesaikan skripsi ini bukan merupakan sesuatu yang instan, melainkan sebuah proses yang relatif panjang yang menyita tenaga dan pikiran. Penulis skripsi ini penulis lakukan dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, dengan judul:

“ Pengaruh Pemberian Tunjangan dan Sistem Metode Token Economy Terhadap Peningkatan Kedisiplin Kerja Karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru”.

Skripsi ini secara khusus penulis persembahkan untuk kedua orang tua tercinta, yaitu Ayahhanda Aguslan Siregar dan Ibunda Sayem yang telah membesarkan, mendidik, dan mencurahkan seluruh kasih sayangnya, perhatian, serta doa-doanya selama ini kepada penulis sehingga bisa meraih gelar Sarjana di Universitas Islam Riau.

Dalam menyelesaikan penyusunan dan penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan, serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL, Selaku Rektorak Universitas Islam Riau
2. Bapak Drs. Abrar, M.Si , Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Azmansyah, S.E., M.Ecom., selaku ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Riau.
4. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM., selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan selama penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Ibu Desy Mardianti, S.E., MM., selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan selama penulis menyelesaikan penulisan skripsi.
6. Bapak Hasrizal Hasan S.E., MM., selaku Penasehat Akademik yang senantiasa membimbing, memberi nasehat, dan selalu mengajarkan hal-hal yang baik mulai dari awal perkuliahan hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Semua Bapak dan Ibu Dosen beserta Staff Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Terima kasih atas bantuannya kepada penulis selama menjalani perkuliahan hingga selesai.
8. Bapak pimpinan perusahaan Kantor Pos Pekanbaru, yang telah memperkenalkan penulis untuk melakukan penelitian ini serta memberikan data yang dibutuhkan.
9. Kepada Orang tua tercinta yaitu ayahhanda Aguslan Siregar, Ibu Sayem, serta Kakak tercinta Agustina Siregar, dan seluruh anggota keluarga besar yang telah

memberikan doa, kasih sayang, semangat, dukungan moril maupun materi untuk keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Buat Sahabatku Nelly Kusumawati, Sri Wahyuni, Puspa Widaszona Widodo, Tyas Merdiani, Nurul Alifah, Shopia Despita serta Pratiw, Terimakasih telah memberikan perhatian, kasih sayang, dukungan serta semangat sehingga penulis bisa menyelesaikan studi dengan baik.
11. Kepada Muhammad Yashir, Terima Kasih telah banyak menemani, dan menunggu penulis dengan sabar dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
12. Dan untuk semua pihak-pihak yang terkait, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, dengan penuh kerendahan hati saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, demi kesempurnaan penulis dimasa mendatang. Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga Allah SWT melimpahkan karunia-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan, dan semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat terutama bagi penulis, *amin ya robbal ‘alami*.

Pekanbaru, 28 Maret 2019

Penulis
MASRIANA SIREGAR

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
1.4 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Metode Token Economy	13
2.1.1 Pengertian Token Economy	13
2.1.2 Aturan dan Pertimbangan Token Economy	14
2.1.3 Metode Token Economy	15
2.1.4 Tujuan Token Economy	16
2.2 Kedisiplinan Kerja	17
2.2.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja	17
2.2.2 Metode Kedisiplinan Kerja	19

2.2.3 Prinsip-Prinsip Kedisiplinan Kerja	20
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja	21
2.2.5 Sistem Pendekatan Kedisiplinan Kerja	22
2.2.6 Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja	22
2.2.7 Tingkat dan Jenis Kedisiplinan Kerja	24
2.3 Tunjangan Karyawan	25
2.4 Penelitian Terdahulu	27
2.5 Struktur Penelitian	29
2.6 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi/Objek Penelitian	30
3.2 Operasional Variabel	30
3.3 Populasi dan Sample	32
3.4 Jenis dan Sumber Data	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	33
3.6 Analisis Data	34
BAB IV SEJARAH DAN STRUKTUR ORGANISASI	
4.1 Sejarah Singkat Kantor Pos Pekanbaru	41
4.2 Visi dan Misi	43
4.3 Struktur Organisasi Kantor Pos Pekanbaru	45
4.4 Uraian Tugas dan Fungsi	46
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	49

5.1.1 Karakteristik Umur	49
5.1.2 Karakteristik Jenis Kelamin	50
5.1.3 Karakteristik Pendidikan	50
5.1.4 Karakteristik Masa Kerja	51
5.2 Analisis Pemberian Tugasan pada Kantor Pos Pekanbaru	52
5.2.1 Finansial	53
5.2.1.1 Upah/Gaji	53
5.2.1.2 Insentif	54
5.2.1.3 Tunjangan	55
5.2.2 Non Finansial	56
5.2.2.1 Lingkungan Kerja	56
5.3 Analisis Sistem Metode Token Economy Pada Kantor Pos Pekanbaru ...	59
5.3.3 Mengetahui Perilaku Baik atau Buruk	60
5.3.4 Dapat Bekerja Dengan Etis	61
5.3.4.1 Melaksanakan Kerja Sesuai Standar Ditetapkan	61
5.3.5.2 Menghargai Sesama Pimpinan Staff dan Staff Lainnya	63
5.3.6.3 Kerjasama dan Kekompakan Dalam Bekerja	64
5.4 Analisis Peningkatan Kedisiplinan Kerja	67
5.4.1 Disiplin Waktu	68
5.4.4.1 Kehadiran Karyawan pada Hari Kerja	68
5.4.4.2 Ketetapan Jadwal Masuk dan Pulang Kerja	69
5.4.2 Disiplin Peraturan	70
5.4.2.1 Menaati Peraturan Kerja	71

5.4.4.2 Tidak Melalaikan Prosedur Kerja	72
5.4.4.3 Melaksanakan Tugas dan Kewajiban yang Ditentukan	73
5.5 Pengaruh Pemberian Tunjangan dan Sistem Metode Token Economy Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Pekanbaru	77
5.5.1 Uji Kualitas Data	77
5.5.1.1 Uji Validitas Data	77
5.5.1.1 Uji Reabilitas	79
5.5.2 Analisis Regresi Linear Berganda	80
5.5.3 Uji Koefisien Korelasi (R)	82
5.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)	83
5.5.5 Pengujian Hipotesis	84
5.5.5.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	84
5.5.5.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T)	85
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian	81
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	90
6.2 Saran	91

DAFTAR TABEL

	Halam
Tabel 1.1 Daftar Karyawan Bagian Organik KPRK Kantor Pos Pekanbaru Tahun 2017	6
Tabel 1.2 Data Program Kesejahteraan Kantor Pos Pekanbaru Tahun 2017	6
Tabel 1.3 Jumlah Surat Pos dan Paket Pos, yang dihantar, Gagal dihantar, dalam Proses dan Konsumen yang komplain Kantor Pos Pekanbaru Tahun 2017	7
Tabel 2.1 Data Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.2 Operasional Variabel	30
Tabel 5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	49
Tabel 5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Kantor Pos Pekanbaru	51
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Mengenai Adanya Pemberian Upah/Gaji, Pada Kantor Pos Pekanbaru	53
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Mengenai Insentif Kerja Pada Karyawan, Kantor Pos Pekanbaru	54
Tabel 5.7 Tanggapan Responde Mengenai Tujangan, Pada Kantor Pos Pekanbaru	55
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja,	

Pada Kantor Pos Pekanbaru	56
Tabel 5.9 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pemberian Tunjangan Pada Kantor Pos Pekanbaru	58
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dimonitoring Dalam Pelaksanaan Kerja Untuk Mendapatkan Bukti Target Prilaku Baik Atau Buruk Dalam Sistem Bekerja, Pada Kantor Pos Pekanbaru	60
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaannya Sesuai Dengan Standar Yang Ditentukan, Pada Kantor Pos Pekanbaru	62
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Hubungan Saling Menghargai Antara Sesama Pimpinan Staff Dan Karyawan Staff Lainnya, Pada Kantor Pos Pekanbaru	63
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menjalin Kerjasama Dan Kekompakan Dengan Baik Pada Saat Bekerja, Pada Kantor Pos Pekanbaru	65
Tabel 5.14 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Sistem Metode Token <i>Economy</i> Pada Kantor Pos Pekanbaru	66
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Hadir Pada Saat Bekerja Jika Tidak Ada Urusan, Pada Kantor Pos Pekanbaru	68
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Datang Dan Pulang Pada Tepat Waktu, Pada Kantor Pos Pekanbaru	70
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Menaati Peraturan-Peraturan Yang Lain Didalam Perusahaan, Pada Kantor Pos Pekanbaru	71

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Rasa Tanggung Jawab Yang Tinggi Terhadap Tugas Dan Tidak Melalaikan Prosedur Kerja Yang Ditetapkan, Pada Kantor Pos Pekanbaru	72
Tabel 5.19 Tanggapan Responde Mengenai Selalu Melaksanakan Tugas Dan Kewajiban Yang Ditentukan, Pada Kantor Pos Pekanbaru	73
Tabel 5.20 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kedisiplinan Pada Kantor Pos Pekanbaru	75
Tabel 5.21 Uji Validitas	78
Tabel 5.22 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel	79
Tabel 5.23 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	80
Tabel 5.24 Interpretasi Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi	83
Tabel 5.25 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (Model Summary ^b)	83
Tabel 5.26 Hasil Uji Simultan (ANOVA ^b)	84
Tabel 5.27 Hasil Uji Parsial (Coefficient ^a)	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Penelitian 29

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kantor Pos Pekanbaru 45



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada hakekatnya setiap manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Karena untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan inilah, setiap manusia melakukan suatu tindakan atau aktivitas, misalnya dengan jalan bekerja menjadi seorang karyawan. Didalam organisasi seorang pimpinan tidak hanya mengawasi serta memerintah karywan untuk melaksanakan tugas dan kegiatan organisasi saja, melainkan juga harus meneliti serta mengetahui tentang keinginan para karyawannya. Termasuk dalam mempertimbangkan dan menetapkan kenaikan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan para karyawan, hendaklah seorang pimpinan lebih menjamin faktor objektivitas. Untuk menetapkan kenaikan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan bagi karyawan, perlu diadakan daftar penilaian pelaksanaan pekerja (*conduite staat*) dan daftar urut kepangkatan (*ronglijst*). Unsur yang perlu di nilai dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, antara lain kesetiaan kerja, prestasi kerja, tanggung jawab dalam bekerja, ketaatan dalam bekerja, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Namun, pemberian tunjangan dan sistem metode *token economy* juga dapat mempengaruhi sikap yang lebih baik dalam meningkatkan kedisiplinan salah satunya yaitu dengan cara mencapai suatu insentif yang berupa gaji, bonus serta insentif yang merupakan masalah yang krusial karena menyangkut tingkat

kesejahteraan karyawannya. Krakel, 2008. Pemberian tunjangan dan sistem metode *token economy* terhadap peningkatan kedisiplinan seorang karyawan merupakan suatu kepatuhan kepada aturan, norma, hukuman dan tata tertib yang berlaku. Dengan demikian dalam peningkatan kedisiplinan kerja karyawan lebih ditanamkan adanya kepatuhan dan kesadaran untuk mentaati aturan yang telah ditetapkan.

Sistem metode *token economy* ini merupakan perlakuan kepada tiap individu untuk mendapatkan bukti target perilaku setelah mengumpulkan perilaku tertentu sehingga mencapai kondisi yang diharapkan saat bekerja. Sistem metode *token economy* ini sendiri berupa simbol, stiker atau sensor yang nantinya menunjukkan perilaku baik atau buruknya. Sistem tersebut akan berbunyi yang biasanya hijau melambangkan perilaku baik dan merah melambangkan sifat buruk. alat ini berupa camera cctv yang nantinya alat tersebut akan diawasi oleh salah satu dari petugas karyawan tersebut. Dan alat ini juga memiliki poin yang nantinya bisa ditukarkan apabila sudah memenuhi syarat tertentu dari perusahaan. Poin tersebutlah yang nantinya bisa ditukarkan dengan barang atau bahan pokok yang sering kita sebut tunjangan. dengan adanya pemberian tunjangan melalui sistem metode *token economy* inilah suatu peningkatan kedisiplinan akan terus meningkat dalam bekerja.

Kedisiplinan kerja bagi karyawan merupakan suatu hal yang mutlak. Suatu organisasi tidak hanya terdiri dari satu atau dua orang karyawan saja melainkan terdiri dari sejumlah karyawan dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perlu dilakukan tindakan kedisiplinan yang tepat bagi setiap

karyawan. Sebagaimana layaknya sikap karyawan. Kedisiplinan kerja para karyawan tidak dapat hanya tumbuh dengan sendirinya, banyak aspek yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Antara lain adalah tujuan dan kemampuan karyawan, teladan pimpinan balas jasa (gaji dan kesejahteraan), keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. (Hasibuan, 2010).

Namun berbagai bentuk peraturan yang ditetapkan di kantor Pos Pekanbaru tidak lain tujuannya adalah untuk melatih kedisiplinan para karyawan di kantor Pos Pekanbaru, tetapi pada kenyataannya masih banyak masalah para karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran, antar lain datang terlambat saat bekerja, kurang ramanya terhadap masyarakat, selalu bersikap ketus terhadap masyarakat, kurang kompaknya dalam bekerja. Serta dilihat dari latar pendidikan, standard seharusnya dalam bekerja di kantor Pos Pekanbaru adalah lulusan D3, namun masih ada lulusan SD, SLTP, SLTA. Ini mengakibatkannya belum optimalnya kerja karyawan dalam peningkatan kedisiplinan.

Adapun faktor yang mempengaruhi tidak bisanya disiplin tersebut adalah selalu datang terlambat, mengulur-ngulur waktu, kurang peduli dalam lingkungan kerja, bentrok kepribadian, tidak adanya transparansi, gosip, serta selalu mengabaikan omongan dari pimpinan.

Beberapa faktor tersebut tentunya akan sangat berdampak negatif bagi karyawan kantor Pos Pekanbaru seperti, terlambatnya datang bekerja yang mengakibatkan para masyarakat yang harus menunggu atau mengantri untuk mengurus sesuatu di kantor Pos Pekanbaru. Serta tertanamnya sikap tidak

bertanggung jawab, pribadi yang kurang bisa dipercaya oleh orang lain, membuat orang lain kecewa, serta menurunnya prestasi dalam bekerja.

Maka dari itu perlu adanya pemberian tunjangan dan sistem metode *token economy* yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan agar para karyawan tau dalam bersikap baik atau buruknya disaat dalam melaksanakan pekerjaan. Tunjangan juga salah satu penguat dalam perusahaan agar para karyawan dapat bekerja lebih baik serta selalu mencapai targetnya dan melakukan peningkatan kedisiplinan dikantor Pos Pekanbaru.

Dari permasalahan tersebut peneliti merasa bahwa hal tersebut harus segera diatasi, oleh karenanya peneliti berusaha mengatasi masalah rendahnya kedisiplinan karyawan kantor Pos Pekanbaru dengan pemberian tunjangan dan sistem metode *token economy*. Dapat diartikan pula, bahwa *token economy* adalah prosedur pengukuhan positif yang menggunakan penguat (*reinforcement*) berupa simbol atau stiker yang dapat ditukarkan dengan berbagai penguat yang diinginkan. Adapun tujuannya yaitu untuk mengembangkan perilaku adatif melalui pemberian *reinforcement* dengan *token economy*. Ketika tingkah laku yang diinginkan telah cenderung menetap.

Menurut Walker & Shea (2011) pendekatan *behavior* menekankan pada dimensi kongnitif dan menawarkan berbagai *metode* yang berorientasi pada tindakan (*action-oriented*) untuk membantu mengambil langkah yang jelas dalam mengubah tingkah laku. Konseling *behavior* (prilaku) memiliki asumsi dasar bahwa setiap tingkah laku dapat dipelajari, tingkah laku lama akan diganti dengan tingkah laku baru dan manusia memiliki potensi untuk berperilaku baik dan

buruk, tepat atau salah. Selain itu manusia dipandang sebagai individu yang mampu melakukan introspeksi diri atas tingkah lakunya sendiri, mengatur serta dapat mengontrol perilakunya dan dapat bekerja dengan tingkah laku baru atau dapat mempengaruhi perilaku orang lain.

Berbicara tentang rendahnya kedisiplinan yang terjadi pada karyawan kantor Pos Pekanbaru tentunya semua pihak ikut bertanggung jawab akan hal tersebut. Selain pimpinan dalam kantor Pos Pekanbaru, karyawan yang terdapat di kantor Pos Pekanbaru juga turut memiliki andil dalam mengambil tanggung jawab akan hal tersebut. Karena ini termasuk salah satu dari seorang pimpinan yakni memberikan bimbingan serta arahan kepada karyawan-karyawan yang ada di kantor Pos Pekanbaru sebagai mana harusnya menyikapi peningkatan kedisiplinan. Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti perlu untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam terkait fenomena diatas. Untuk itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pemberian Tunjangan dan Sistem Metode *Token Economy* Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Pekanbaru.”**

Tabel 1.1
Daftar Karyawan Bagian Organik KPRK Kantor Pos Pekanbaru
Tahun 2017

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan
		P	L	P
1	Manajer	1	4	4
2	Staff	2	7	9
3	Petugas Loker	5	6	11
4	Account Executive	5	5	10
5	Pengantar		15	15
	Total			50 Orang

Sumber: Kantor Pos Pekanbaru, 2017

Tabel 1.2
Data Program Kesejahteraan Kantor Pos Pekanbaru
Tahun 2017

No	Program Kesejahteraan
1	Program kesejahteraan Bersifat Ekonomis
	1. Dana Pensiun
	2. Tunjangan Transportasi
	3. Tunjangan Hari Raya
	4. Biaya Pengobatan
2	Program Kesejahteraan Bersifat Fasilitas
	1. Sarana kerohanian
	2. Kafetaria
	3. Sarana Olahraga
	4. Koperasi
	6. Cuti/Istirahat
	7. Izin
	8. Konseling
3	Progra Kesejahteraan Bersifat Pelayanan (JAMSOSTEK)
	1. Jaminan Kecelakaan
	2. Jaminan Kematian
	3. Jaminan Hari Tua

Sumber: Kantor Pos Pekanbaru, 2017

Tabel 1.3
Jumlah Surat Pos dan Paket Pos, yang dihantar, Gagal dihantar, dalam
Proses dan Konsumen yang komplain Kantor Pos Pekanbaru
Tahun 2017

No	Bulan	Surat / Paket	Diantar	Gagal dihantar	Dalam Proses	Konsumen Komplain
1	Januari	197.309	188.098	9.116	95	80
2	Februari	181.519	173.558	7.960	1	73
3	Maret	180.454	172.958	7.453	43	58
4	April	187.347	176.964	9.914	469	65
5	Mei	179.219	170.938	8.227	4	72
6	Juni	258.584	174.550	7.641	76.393	69
7	Juli	182.759	174.813	7.196	750	98
8	Agustus	181.535	172.758	8.673	104	94
9	September	204.719	196.987	7.708	24	47
10	Oktober	272.620	261.001	11.609	10	76
11	Desember	196.230	186.240	6.870	5	55
	Jumlah	2.222.295	2.048.865	92.367	77.898	787

Sumber: Kantor Pos Pekanbaru, 2017

Akhir-akhir ini timbul kerisauan disebagai kalangan masyarakat serta dilingkungan kerja terhadap perilaku manusia yang dianggap telah menyimpang dari nilai-nilai luhur agama, budaya dan falsafah bangsa. Bahkan sebagian orang mengatakan telah terjadi degradasi moral yang sangat parah pada manusia dalam berbagai strata sosialnya. Maka dari itu kita sangat perlu melakukan sistem *token economy* agar dalam suatu pekerjaan akan berjalan lancar dan tanpa adanya hambatan dan terhindar dari konflik sesama karyawan di kantor Pos Pekanbaru.

Oleh karena itu *token economy* merupakan sistem perlakuan kepada tiap individu untuk mendapatkan bukti target perilaku setelah mengumpulkan sejumlah perilaku ketentuan sehingga mencapai kondisi yang diharapkan serta merupakan sistem perlakuan pemberian penghargaan kepada karyawan yang bekerja di kantor Pos Pekanbaru secara visual. *Token economy* juga merupakan usaha mengembangkan perilaku sesuai dengan tujuan yang diharapkan melalui penggunaan penghargaan. Setiap individu mendapatkan penghargaan setelah menunjukkan perilaku yang diharapkan. *Token economy* juga dapat meningkatkan kepuasan dalam mendorong peningkatan motivasi karyawan melalui penghargaan yang kongrit atau visual sehingga tingkat kesenangan karyawan melakukan sesuatu prestasi dalam bekerja benar-benar tampak.

Token economy atau simbol praktis untuk memicu tumbuhnya motivasi dalam bekerja. Yang dapat digunakan sebagai symbol penghargaan. Seperti stiker, atau sikap yang ditunjukkan kepada masyarakat dalam melayani. *Token* sendiri tidak selalu dalam bentuk yang berharga, namun setelah karyawan mengoleksinya setelah menunjukkan perilaku yang diharapkan mereka dapat menukarkan *token* itu dengan sesuatu yang berharga. Dengan demikian setelah rentang waktu tertentu atasan atau pimpinan perusahaan menyediakan barang penukaran *token* yang berharga untuk para karyawan.

Token economy dapat juga ditukarkan dengan hak istimewa, atau aktivitas individu. Sistem penukaran *token economy* atau symbol sangat bergantung pada sukses dalam memberikan penguatan yang dapat ditukarkan dengan nilai yang sebanding dengan prestasi yang dicapai karyawannya. Sistem

dokumentasi atau perekaman data pemberian penghargaan yang tepat sangat bergantung pada ketetapan menghimpun data. Oleh karena itu alat perekam dapat membantu meningkatkan proses ini sehingga informasi dari proses kerja dapat dikelola dengan meningkatkan akurasi yang tinggi didalam perusahaan. Konsisten dalam mengimplementasikan, untuk menjunjung tinggi konsistensi itu sebaiknya terdapat panduan teknis yang tertulis sebagai pegangan pelaksanaan tugas dalam bekerja sehingga apa yang direncanakan itulah yang dilaksanakan.

Kedisiplinan kerja karyawan merupakan keterkaitannya dengan *token economy*. Kedisiplina juga merupakan kesadaran dan ke tersediaan seseorang karyawan kantor pos pekanbaru untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan seorang karyawan kantor Pos Pekanbaru merupakan sikap seorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, seorang karyawan akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tuganya dengan baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan kerja juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman-pedoman dalam organisasi di setiap perusahaan (Susanto, 2008).

Kedisiplinan dalam kerja sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja , efisiensi dan efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dalam perusahaan hukuman juga sangat diperlukan dalam kedisiplinan karyawan, untuk mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan perusahaan.

Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pemberian tunjangan dan sistem metode *token economy* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada kantor Pos Pekanbaru ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Peneliti

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh pemberian tunjangan dan sistem metode *token economy* terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada kantor Pos Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui kebijakan tunjangan dan sistem metode *Token economy* dalam peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada kantor Pos Pekanbaru

1.3.2 Manfaat Peneliti

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti yang lain dalam masalah yang sama serta menambah pembaca

b. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk pemberian tunjangan dan sistem metode *token economy* terhadap peningkatan kedisiplina kerja karyawan pada kantor Pos Pekanbaru.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai masukan dan referensi bagi penelitian yang akan datang untuk melanjutkan penelitian pada kantor Pos Pekanbaru

1.4 Sistematika penulisan

Secara sistematis penulis skripsi ini dibagi dalam beberapa bagian yang masing-masing membahas sebagai:

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan yang terakhir adalah sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan menguraikan teoro-teori yang berkaitan dengan sistem metode *token economy*, kedisiplinan kerja karyawan, tunjangan karyawan serta penelitian terdahulu dan yang terakhir adalah hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan

sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan diakhiri teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini berisikan gambaran umum tentang kantor Pos Pekanbaru, yang berisikan Letak Geografis kota pekanbaru, Kehidupan Beragama dan pendidikan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini di bahas tentang berbagai hasil penelitian dan variabel-variabel penelitian yang ada dan pengajuan hipotesis yang akan dikemukakan dalam suatu perusahaan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian penutup yang berisikan kesimpulan dan saran terhadap hasil penelitian



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Metode *Token economy*

2.1.1 Pengertian *token economy*

Token economy adalah suatu bentuk perubahan perilaku, untuk meningkatkan perilaku yang diharapkan dan mengurangi perilaku yang tidak diharapkan, dengan menggunakan *token* (kepingan logam atau stiker). Seseorang individu akan menerima *token* dengan segera setelah menampilkan perilaku yang diharapkan. Sebaiknya akan mendapatkan pengurangan *token* jika menampilkan perilaku yang tidak diharapkan. *Token economy* ini dikumpulkan dan kemudian dalam jangka waktu tertentu dapat ditukar dengan hadiah atau mempunyai makna secara singkatnya *token economy* merupakan sebuah sistem *reinforcemen* untuk perilaku yang dikelola dan diubah, seseorang mesti dihadaai atau diberikan penguatan untuk meningkatkan atau mengurangi perilaku yang diinginkan. (Jason,2009 ;35)

Menurut wallim (2008), *token economy* yang diberikan kepada karyawan merupakan dukungan sekunder untk memeperkuat suasana dalam bekerja supaya lebih konduktif. Sistem metode *token economy* ini sendiri berupa simbol, stiker atau sensor yang nantinya menunjukkan prilaku baik atau buruknya. Sistem tersebut akan berbunyi yang biasanya hijau melambangkan prilaku baik dan merah melambangkan sifat buruk. alat ini berupa camera cctv yang nantinya alat tersebut akan diawasi oleh salah satu dari petugas karyawan tersebut. Dan alat ini

juga memiliki poin yang nantinya bisa ditukarkan apabila sudah memenuhi syarat tertentu dari perusahaan. Poin tersebutlah yang nantinya bisa ditukarkan dengan barang atau bahan pokok yang sering kita sebut tunjangan

Token economy adalah suatu sistem insentif sebagai hasil kerja seseorang dengan mempergunakan asas pembiasaan instrumental (*operant conditioning*) yang bertujuan untuk mengubah suatu pola tingkah laku individu (Kazdin, 2011). Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa token economy adalah prosedur pengukuhan positif yang menggunakan penguat (*reforcement*) berupa keping atau tiket yang dapat ditukarkan dengan berbagai penguat yang diinginkan. Dalam penelitian ini penguat adalah tunjangan berupa pangan dan barang.

Prosedur *token economy* tidak berbeda dengan orang bekerja yang menerima upah berupa uang langsung setelah pekerjaannya selesai. Uang adalah semacam kepingan, yang bila telah terkumpul secukupnya dapat dibelikan sesuatu yang diinginkan pemilikinya (Soekadji, 2012).

Perbedaan program *token economy* (tabungan kepingan) dengan prosedur-prosedur lain ialah pemberian satu kepingan (satu tanda, satu isyarat) sesegera mungkin setiap kali perilaku sasaran muncul. Kepingan-kepingan ini nantinya dapat ditukar dengan benda atau jabatan yang diinginkan subjek. (Soekadji, 2012)

2.1.2 Aturan dan Pertimbangan *Token Economy*

a) Berikan token secara konsisten

Telah dijelaskan pada uraian terdahulu, bahwa pemberian penguat yang terus-menerus mempercepat peningkatan perilaku sasaran. Pada program ini, setiap kali perilaku yang telah disetujui dilaksanakan secara konsisten

akan diberi imbalan token.

b) Memperhitungkan kuantitas

Perlu direncanakan agar banyaknya token yang akan diterima cukup untuk

Ditukar dengan perubahan idaman karyawan.

c) Persyaratan hendaknya jelas

Aturan yang jelas mudah diikuti bagi karyawan. Lebih baik lagi bila para karyawan diajak berdiskusi mengenai aturan-aturan dan persyaratan untuk memperoleh token. Demikian juga peringatan dengan simbol-simbol dan dukungan perlu diberikan agak subyek ingat bahwa program token masih berjalan.

2.1.3 Metode *Token Economy*

Metode *token economy* dapat berbagai token yang dapat kita ketahui (Glasser, 2013).

a. *Token koin*

Segala sesuatu yang bisa dilihat, dapat dihitung dan dapat dijadikan *token*. Seharusnya sesuatu yang menarik mudah dibawah dan suka ditiru. Umumnya berapa item dapat dijadikan *token* seperti duit poker, stiker. Ketika individu menampilkan yang diharapkan, maka karyawan akan segera diberikan sejumlah *token* dan kemudian menukarkannya dengan sesuatu yang berharga. Diberikan keistimewaan atau diberikan kemudahan melakukan aktivitas yang lain. Individu juga dapat kehilangan *token* (hukuman) jika menunjukkan perilaku yang tidak diharapkan.

b. Penjelasan tingkah laku target

Individu yang terlibat dalam *token economy* harus mengetahui secara jelas apakah yang harus mereka lakukan agar mendapatkan token tingkah laku yang diharapkan dan tidak diharapkan harus dijelaskan secara sederhana dan spesifik.

c. Motif-motif penguat/*back-up reinforcers*

Motif penguat adalah objek yang penuh arti dan istimewa atau aktivitas tambahan yang dapat diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran dengan sistem *token economy* yang mereka peroleh kesuksesan dari suatu *token economy* tergantung pada daya Tarik (tawaran menarik/kenikmatan dalam pelayanan) dari motif-motif penguat tersebut.

d. Sistem penukaran *token*

Karyawan perlu tahu adanya mekanisme tempat dan waktu yang sesuai untuk mereka melakukan *token*. Nilai dari suatu *token* dari setiap motif penguat ditentukan oleh nilai uang, permintaan, atau nilai terapi yang dijalankan.

e) Suatu sistem perekam data

Sebelum treatment dimulai, informasi perilaku individu yang sekarang perlu dikumpulkan. Perubahan perilaku kemudian direkam dilembar harian, informasi ini di gunakan untuk mengukur kemajuan individu dan efektifitas dari *token economy*. Informasi mengenai pertukaran dari *token* juga perlu untuk dirkekam/dicatat.

2.1.4 Tujuan *Token Economy*

Tujuan *token economy* yang utama dari *token economy* adalah untuk menguatkan perilaku yang diinginkan terhadap karyawan dalam bekerja. Hal itu

digunakan sebagai program untuk mengurangi perilaku mereka yang tidak menyenangkan melalui sebuah struktur lingkungan kerja pada perilaku yang mendidik. *Token* diberikan segera setelah perilaku yang diinginkan dan kemudian dipertukarkan dengan *reinforcer* cadangan. *Reinforcer* cadangan dapat diperoleh melalui kemunculan perilaku yang diinginkan. *Reinforcer* cadangan dipilih karena mereka mengetahui kekuatan *reinforcer* untuk karyawan dalam lingkungan kerja yang nyaman. Oleh karena itu, karyawan dimotivasi untuk memunculkan perilaku yang diinginkan dan menghindari perilaku yang tidak diinginkan. (Wallin, 2010).

Seringkali *token economy* ini digunakan di dalam pengaturan dalam sebuah lembaga (seperti rumah sakit jiwa atau fasilitas rehabilitas) untuk mengatur perilaku dari individu yang bisa tak dapat diramalkan atau agresi. Bagaimanapun, tujuan utama dari *token economy* untuk mengajar perilaku yang sesuai dan keterampilan-keterampilan sosial yang dapat digunakan dalam satu lingkungan pekerjaan yang wajar. Serta *token economy* dapat digunakan secara individu atau di dalam kelompok-kelompok. (Robinson T.J Newby dan S.L G Ganzell, 2011)

2.2 Kedisiplinan Kerja

2.2.1 Pengertian Kedisiplinan Kerja

Suatu sikap menghormati, menghargai, patu dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak apa bila menerima sangsi-sangsinya apa bila ia melanggar tugas wewenang yang diberikan kepadanya (sastrohadiwiryo, 2009 : 291).

Menurut, Vetizal Rivai (2013 : 444). Kedisiplinan kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh parah menejer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan yang diatas mengenai kedisiplinan maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap para karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dalam bekerja.

Sedangkan tindakan disiplin itu sendiri adalah pengurangan yang dipaksakan oleh pimpinan terhadap imbalan yang diberikan oleh organissi karena adanya suatu kasus tertentu. (Gomes, 2013 : 232). Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari karyawan yang menyebabkan rendahnya prduktifitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan instansi.

Disiplin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu. Tindakan disiplin ini dapat berupa teguran-teguran (*reprimands*), penskoran (*suspension*), penurunan pangkat atau gaji (*reductions in rank or pay*) dan pemecatan (*fring*). Tindakan disiplin ini tidak termasuk pemberhentian sementara atau penurunan jumlah tenaga kerja yang

disebabkan oleh pengurangan anggaran atau kurangnya kerja. Tindakan-tindakan disipliner ini disebabkan oleh kejadian-kejadian perilaku khusus dari karyawan yang menyebabkan rendahnya produktivitas atau pelanggaran-pelanggaran aturan intasi (Prihanto, 2013 : 235).

2.2.2 Metode Kedisiplinan Kerja

1. Disiplin preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai pada karyawan berperilaku negatif.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Adapun tujuan dari dilaksanakannya sikap disiplin menurut Pigors dan Myers (dalam Widodo, 2010) adalah : (a). Menyediakan suatu suasana dimana disiplin sendiri dapat dikembangkan. (b). Mengambil tindakan tegas terhadap minoritas yang tidak mematuhi aturan-aturan disiplin. Berdasarkan uraian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang tunduk pada peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Kedisiplinan kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan itu sendiri yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan, dan tingkah laku karyawan (Lateiner & Levina, 2014). Kedisiplinan kerja diartikan pula sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan instansi baik yang tertulis maupun tidak (Nitisemito, 2014).

2.2.3 Pinsip-Prinsip Kedisiplinan Kerja

Adapun prinsip-prinsip kedisiplinan kerja (Natsir, 2015)

1. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja yaitu datang dan pulang kerja dengan teratur dan tepat waktunya. Hal ini dapat tercermin dari disiplin kehadiran kerja karyawan dimana semakin tepat dalam bekerja dan jarang membolos, maka tingkat kehadiran kerjanya semakin baik
2. Penggunaan pakaian kerja, yaitu berpakaian rapi dan sopan ditempat kerja
3. Alat perlengkapan kerja, yaitu peralatan yang dibutuhkan untuk memperlancar pekerjaan sesuai dengan macam dan sifat pekerjaannya
4. Penggunaan waktu kerja, yaitu mempergunakan waktu kerja dengan sepenuhnya dan seefisien mungkin
5. Cara kerja, yaitu mengikuti cara kerja seperti yang telah ditentukan oleh perusahaan
6. Kepatuhan terhadap peraturan, yaitu tidak melakukan hal-hal yang telah menjadi larangan

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kur Lewin (dalam Yulihastuti, 2010) adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional)

1. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang dapat menjunjung disiplin yang telah diajarkan atau ditanamkan oleh pimpinan struktural maupun fungsional, formal maupun informal, orang tua, karyawan dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin ditempat kerja. Sistem nilai akan dilihat dari sikap seseorang dan sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

2. Faktor lingkungan

Adanya disiplin kerja yang tinggi muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses pembelajaran agar bisa efektif, maka pemimpin sebagai agen perubahan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersifat positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Adil dalam pengertian memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan. Bersikap positif adalah setiap pelanggaran yang dibuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan terlebih dahulu. Selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pimpinan untuk menerapkan tindakan disiplin. Dengan bersikap positif diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan secara tenang, sadar dan tidak emosional.

2.2.5 Sistem Pendekatan Kedisiplinan Kerja

Pendekatan kedisiplinan kerja terdiri dari 3 menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014: 130-131) yaitu sebagai berikut :

1. Pendekatan disiplin modren

Yaitu, mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman, artinya menghindari hukuman secara fisik dan memperbaiki semua keputusan tentang pelanggaran kedisiplinan, dengan mengadakan proses penyuluhan dengan fakta-faktanya, dan memperbaiki keputusan yang berat sebelah pihak.

2. Pendekatan disiplin dengan tradisi

Yaitu penegakan kedisiplinan dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya langsung yang melanggar dan menghukumnya. Dan bagi karyawan yang melakukan kesalahan untuk yang kedua kalinya maka hukuman akan diberikan dengan seberat-beratnya.

3. Pendekatan disiplin bertujuan

Yaitu, pemahaman tentang bagaimana semua karyawan mengerti dan mengetahui tentang kedisiplinan dan memperbaiki perilakunya untuk berdisiplin dan mau bertanggung jawab atas segala perbuatannya.

2.2.6 Indikator-indikator Kedisiplinan kerja

Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplina kerja karyawan suatu organisasi diantaranya (Hasibuan, 2009 : 195).

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara

ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebaskan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar para karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan pantuan oleh para bawahannya. Maka dari itu pemimpin harus selalu berwibawah dalam menentukan hal apapun kepada karyawannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) 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.

4. Keadilan

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

manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan peningkatan kedisiplinan yang lebih baik pula.

5. Waksat

Waksat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waksat efektif mempengaruhi kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya.

6. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan yang akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan tersebut.

2.2.7 Tingkat dan Jenis Sanksi Kedisiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo, (2011 : 293) tujuan utama mengadakan sanksi disiplin kerja bagi karyawan yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Adapun tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas :

1. Sanksi disiplin berat

Sanksi disiplin berat yaitu :

- a. Tingkat jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan / pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
- b. Pembebasan dari jabatan / pekerjaan untuk dijadikan sebagai karyawan biasa bagi yang memegang jabatan.

- c. Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri karyawan yang bersangkutan.
- d. Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai karyawan perusahaan.

2. sanksi disiplin ringan

sanksi disiplin ringan yaitu :

- a. Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
- b. Teguran tertulis
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

3. Sanksi disiplin sedang

Sanksi disiplin sedang yaitu :

- a. Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
- b. Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan
- c. Penundaan program promosi bagi pegawai yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi

2.3 Tunjangan Karyawan

Tunjangan karyawan adalah pembayaran-pembayaran (*payments*) dan jasa-jasa (*services*) yang melindungi dan melengkapi gaji dasar, yang ditanggung secara penuh atau parsial oleh instansi (Simamora, 2013). Tunjangan meliputi semua pengeluaran yang dirancang untuk kepentingan para karyawan selain upah besar. Beberapa orang menyebut tunjangan sebagai program pelayanan, dan

memaknainya sebagai pembayaran bukan upah atau tunjangan karyawan (Flippon, 2015).

Tujuan pemberian tunjangan adalah untuk memikat dan menahan karyawan yang cakap, serta memotivasi bagi karyawan untuk mematuhi semua peraturan hukum. Manajemen suatu organisasi cenderung memandang tunjangan sebagai suatu pengeluaran dalam pengertian bahwa, kompensasi mencerminkan biaya tenaga kerja. Bagaimanapun tunjangan merupakan suatu aset bilamana suatu kompensasi menyebabkan karyawan mencurahkan upaya terbaiknya, dan tetap berada dipekerjaannya. Program tunjangan memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku kerja karyawan, memacu karyawan untuk lebih produktif.

Flippo (2015) menggolongkan tunjangan berdasarkan jenis kebutuhannya yang dipenuhi, yaitu pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worked*), perlindungan terhadap bahaya (*hazardprotection*), dan pelayanan karyawan (*employee service*).

Beberapa contoh tunjangan pertama adalah periode istirahat yang dibayar, hari-hari libur, cuti sakit, cuti karena alasan-alasan pribadi. Contoh tunjangan kedua adalah tunjangan dalam rangka membantu karyawan menghadapi penyakit, keadaan cedera, usia lanjut, dan kematian. Jenis tunjangan yang tergolong pelayanan karyawan (*employee service*) terdiri lagi dari beberapa macam. Yaitu pangan, perumahan, transportasi, kesehatan, pendidikan dan bingkisan hari raya.

Dalam penelitian ini tunjangan yang diberikan adalah tunjangan berbentuk nonuang (nonfinansial), yaitu pangan dan barang. Tunjangan pangan berupa beras, minyak goreng, susu bubuk, mie instan, gula, telur dan minuman berenergi.

Tunjangan berupa barang meliputi pakaian (kaos), perlengkapan mandi (sabun, pasta gigi, dan shampoo).

Tunjangan ialah merupakan suatu penambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan. Misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan. Perusahaan biasanya memilih memberikan tunjangan lebih besar dibanding menambah gaji, hal ini disebabkan tunjangan hanya dikenakan pajak rendah atau bahkan tidak dikenakan pajak sama sekali. Tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan untuk mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan (Handoko, 2008:134).

Tunjangan memperoleh penghasilan diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial serta mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja. Serta perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektual. (Handayani, 2009).

2.4. Penelitian Terdahulu

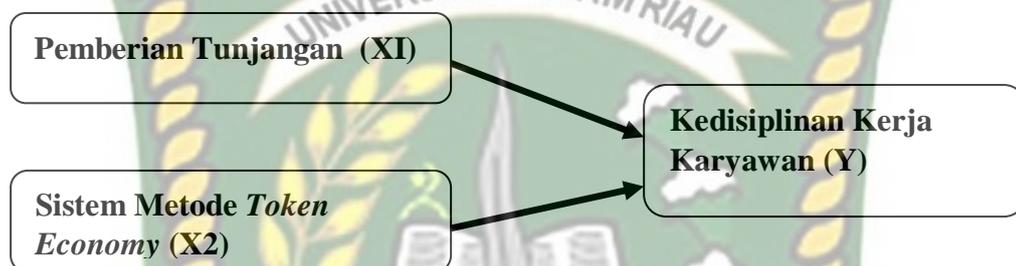
Tabel 2.1
Data Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1.	Yunita Winto (2004)	Pengaruh pemberian tunjangan dengan sistem metode <i>token economy</i> terhadap peningkatan kedisiplinan kerja	Dengan menggunakan metode analisis linear regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh pemberian tunjangan dengan metode <i>token economy</i> terhadap

		karyawan PT. Anugrah Kharisma Jaya di Jakarta	sederhana	peningkatan kedisiplinan kerja karyawan .
2.	Rina Trisnawati (2009)	Pengaruh pemberian tunjangan dengan sistem metode <i>token economy</i> terhadap kedisiplinan kerja karyawan dikantor cabang dinas P dan K Gantiwarno, klaten.	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai signifikan variabel tertib terhadap peraturan $> 0,05$ yang berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan tunjangan yang diberikan terhadap sikap tertib terhadap peraturan pegawai, meskipun nilai rata-rata sebelum dan sesudah diberi tunjangan dengan metode <i>token economy</i> .
3.	Fima Arifatun (2011)	Pengaruh pemberian tunjangan dengan sistem metode <i>token economy</i> terhadap kedisiplinan kerja pada karyawan PT. Ansuransi Bina Dana Arta Tbk di Jakarta	Berdasarkan alat analisis yaitu analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa presentase karyawan yang disiplin pada siklus I observasi 53.3% , namu pada siklus I observasi kedua turun menjadi 46,7%. Presentase kemudian pada siklus II observasi kedua meningkat menjadi 66,7%. Tingkat disiplin karyawan PT. Bina Dana Arta Tbk meningkat dari siklus I ke siklus II, hal berikut berarti penerapan <i>token economy</i> dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan

2.5 Struktur Penelitian

Mengacu pada deskripsi teoritis dan hasil penelitian yang dikemukakan diatas, kerangka berpikir dalam penelitian mengenai pengaruh pemberian tunjangan dan sistem metode *token economy* terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada kantor pos pekanbaru, dapat disusun sebagai berikut :



2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, maka dibuat hipotesis sebagai berikut: “Diduga ada pengaruh positif yang signifikan peningkatan tunjangan dan sistem metode token economy terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan Kantor Pos Pekanbaru”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Dalam penulisan proposal ini penulis melakukan penelitian di kantor pos pekanbaru. Perusahaan ini adalah perusahaan BUMN, perusahaan ini bergerak dibidang jasa tepatnya tempat pengiriman barang. Perusahaan ini terletak di Jl. Jendral Sudirman No.229 Kota Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indicator	Skala
Tunjangan ialah merupakan suatu penambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan. Misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan.	1. Finansial 2. Non Finansial	1. Upah/Gaji 2. Insetif 3. Tunjangan (Benefit) 1. Lingkungan Kerja	Ordinal
Sistem Metode <i>Token Economy</i> adalah suatu sistem insentif sebagai hasil kerja seseorang dengan menggunakan	1. Mengetahui perilaku baik atau buruknya karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya	1. Dimonitoring untuk mendapatkan bukti target perilaku baik atau buruknya dalam sistem bekerja	Ordinal

<p>asas pembiasaan instrumental (operant conditioning) yang bisa bertujuan untuk mengubah suatu perilaku individu lebih baik (Kazdin, 1994)</p>	<p>2. Dapat bekerja dengan etis</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Standar Kerja 2. Saling menghargai Pimpinan Staff dan Karyawan staff 3. Mampu bekerjasama dan Kompak 	
<p>1. Kedisiplinan kerja adalah Tingkah laku atau perbuatan karyawan untuk mentaati dan mematuhi segala peraturan yang berlaku di dalam instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. (Hasibuan, 2001:345).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin Waktu 2. Disiplin Peraturan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran Karyawan pada hari kerja 2. Ketepatan pada jadwal Masuk dan pulang kerja 1. Mentaati peraturan kerja 2. Tidak melalaikan prosedur kerja 3. Melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah ditentukan 	Ordinal

3.3 Populasi dan Sample

3.3.1 Populasi

Menurut Arikunto (2008), populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang penelitian karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Organik KPRK Kantor Pos Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan terhadap semua populasi yaitu semua bagian karyawan Organik KPRK Kantor Pos Pekanbaru yang berjumlah 50.

3.3.2 Sample

Sample adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2005). Sample merupakan himpunan bagian dari unit populasi. Adapun teknik pengambilan sample jenuh (metode sensu) yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample. Dalam hal ini peneliti mengambil sampel keseluruhan karyawan bagian organik KPRK 50 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

1. Data kualitatif

Data yang dinyatakan dalam bentuk kata-kata atau bukan dalam bentuk angka. Data ini menjelaskan karakteristik atau sifat.

2. Data kuantitatif

Data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran.

3.4.2 Sumber Data

sumber data yang diperoleh pada penelitian ini pada umumnya bersumber dari kantor Pos Pekanbaru.

1. Data primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer diperoleh dengan menggunakan survei kuesioner yang diberikan kepada responden yang ada pada karyawan kantor pos pekanbaru.

2. Data sekunder

Data sekunder data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subjek penelitiannya. data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data laporan yang telah tersedia.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Metode Angket atau Kuisisioner

Kueisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang digunakan. (Arikunto, 2008 : 229). Bentuk kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner yang sudah disediakan jawaban sehingga

responden tinggal memilih jawaban. Alasan pemilihan penggunaan metode angket dalam penelitian ini adalah :

- a. Subyek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya
- b. Subyek mengetahui dan memilih jawaban yang benar dan dapat dipercaya. Serta hemat waktu

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan salah satu proses pengumpulan data untuk suatu tujuan penelitian melalui proses percakapan yang berbentuk tanya jawab dengan tatap muka (Moh. Nazir, 2008 : 234). Melalui teknik wawancara ini penulis berusaha mencari informasi dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan petugas yang mengetahui permasalahan yang ada.

3.6. Analisis Data

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode kualitatif yaitu suatu metode yang mencoba menjelaskan semua data dan informasi yang diperoleh dengan jalan mengelompokkan dan disusun sedemikian rupa. Dan penulis uraikan, serta menjelaskan kemudian dianalisis dengan mengaitkan beberapa teori yang relevan dengan permasalahan yang ada, kemudian diambil kesimpulan.

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen ditunjukkan dengan persamaan :

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

keterangan :

Y = Peningkatan Kedisiplinan Kerja

a = Konstan

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Pemberian Tunjangan

X₂ = Sistem Metode Token Economy

e = Error

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X₁ dan X₂, variasi digunakan uji Koefisien Determinasi Berganda (R²). Nilai R² ini mempunyai range 0 (nol) sampai 1 (0 < R² < 1). Semakin besar nilai R² maka semakin baik hasil regresi tersebut dan semakin besar mendekati 0 (nol) maka variabel secara keseluruhan tidak maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

Maka untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat digunakan Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen atau terikat.

Untuk membuktikan hal tersebut, maka dilakukan Uji F pengambilan

keputusan dalam uji signifikansi Uji F dilakukan dengan kriteria . (Ghozali, 2008) :

1. Jika (P value / Sig) < 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diterima
2. Jika (P value / Sig) > 0,05 maka Ho diterima atau Ha ditolak

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual atau parsial serta untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat dengan menggunakan derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan menganggap variabel bebas lainnya bersifat konstan. Untuk menganalisa pengaruh masing-masing variabel bebas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Faktor pemberian tunjangan dengan sistem metode *token economy* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pada kantor Pos Pekanbaru.

Ha : Faktor pemberian tunjangan dengan sistem metode *token economy* masing-masing berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja pada kantor Pos Pekanbaru. Pengambilan keputusan dalam uji signifikansi parsial ini dilakukan dengan kriteria (Ghozali, 2014 : 145) :

- a. Jika (P value / Sig < 0,05 maka Ho ditolak atau Ha diterima
- b. Jika (P value / Sig > 0,05 maka Ho diterima atau Ha ditolak

Oleh karena data yang didapatkan dari peneliti bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kuantitatif itu diberi skala sehingga menjadi data-data yang bersifat kuantitatif. kategori yang digunakan berdasarkan skala likert, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai yang telah ditetapkan sebagai berikut :

- Sangat setuju :bobot/nilai = 5
- Setuju :bobot/nilai = 4
- Kurang setuju :bobot/nilai = 3
- Tidak setuju :bobot/nilai = 2
- Sangat tidak setuju :bobot/nilai = 1

Dalam menguji hasil yang di dapat dari kuesioner dilakukan yang mencakup uji T, uji F, uji Determinasi (R^2). Untuk menentukan batas-batas kebenaran ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut

3.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena tidak dianggap relevan (Umar, 2011 : 166). Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket maupun untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh angket tersebut. Jika korelasi antara masing-masing indikator variabel terhadap total skor konstruk atau variabel menunjukkan hasil yang signifikan, tersebut ditunjukkan dengan tanda bintang. Hal ini dapat dikatakan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. tanda bintang dua (**). menunjukkan korelasi signifikan 0,01 sedangkan tanda bintang (*) menunjukkan signifikan 0.05 (Ghozali : 47).

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrument. Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (Konsisten) jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tepat. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrument berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek tidak berubah. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

a. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas alat ukur berhubungan dengan *error measurement* yaitu sejauh mana inkonsistensi hasil pengukuran apabila pengukuran dilakukan secara berulang dengan menggunakan subyek yang sama metode yang biasanya digunakan adalah dengan *repeated measure*.

b. Reliabilitas Hasil Ukur

Reliabilitas hasil ukur berhubungan dengan *sampling error* yaitu sejauh mana terjadi inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan secara berulang pada kelompok individu yang berbeda. metode yang digunakan adalah *one shot /* pengukuran sekali saja. Reliabilitas hasil ukur dapat dilakukan dengan melihat nilai *cronbach alpha*.

Reliabilitas instrument digunakan untuk mengetahui apakah suatu skala merupakan indikator dari variabel atau *construct*. cara mengukur reliabilitas yang

paling umum adalah dengan menggunakan koefisien alpha. koefisien alpha bisa diukur dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6 (Skaran, 2015). Uji reliabilitas juga dilakukan dengan bantuan SPSS versi 20.

3.6.3 Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya menjelaskan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2010). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.6.4 Uji Hipotensis

Pengujian hipotensis diuji dengan menggunakan uji F dan uji t sebagai berikut:

1. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan menggunakan SPSS dengan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Jika nilai signifikan lebih besar dari α maka hipotensis diterima (koefisien regresi signifikan), hal ini berarti secara simultan variabel-variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan $t \geq 0,05$ maka hipotesis ditolak. ini berarti bahwa secara variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima. Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

SEJARAH DAN STRUKTUR ORGANISASI

4.1 Sejarah Singkat Kantor Pos Pekanbaru

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan salah satu perusahaan milik negara yang bergerak dibidang jasa pengiriman surat dan telegraf yang berdiri sejak masa pemerintahan belanda. Kantor pos pertama di Indonesia adalah di Batavia yang didirikan oleh Gubernur Jendral GW. Baron pada tanggal 26 Agustus 1746. Kemudian pada tahun 1864 dinas pos sebagai jawatan, berada dibawah pengawasan Directur Producten en Civile Magajizen. Tahun 1875 Dinas Pos disatukan dengan Dinas Telegraf dan disebut Pos en telegrafdienst. Sejak tahun 1884 jawatan telephon disatukan sehingga mulai tahun 1906 disebut dengan "Pos Telegraf entelefondienst" (PTT).

PT. Pos Indonesia bermula mempunyai sebutan nama yaitu jawatan PTT Republik Indonesia, yang berdiri secara resmi pada tanggal 27 September 1945 setelah dilakukan pengambil alihan Kantor Pusat PTT di Bandung oleh Angkatan Muda PTT (AMPTT) dari pemerintahan militer Jepang. Dalam peristiwa tersebut gugur sekelompok pemuda anggota AMPTT dan tanggal tersebut menjadi tonggak sejarah berdirinya Jawatan PTT Republik Indonesia dan diperingati setiap tahun sebagai Hari bakti PTT dan kemudian menjadi Hari Bakti Parpostel.

Lalu Jawatan PPT mengalami perubahan status menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.240 Tahun 1961, supaya memperoleh kebebasan didalam bergerak untuk yang lebih luas dalam mengembangkan suatu usaha. Kemudian pada tahun 1965

Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Ponsel) telah dipecah menjadi dua badan usaha yang berbeda yaitu Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro) dan Perusahaan negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.29 Tahun 1965 dan Peraturan Pemerintah(PP) No. 30 Tahun 1965.

Perusahaan Negara Pos dan Giro merupakan perusahaan badan hukum yang berhak melakukan usaha-usaha dalam laporan penyelenggaraan Pos dan Giro yang berkantor pusat di Bandung. Tujuan pendirian Perusahaan Negara Pos dan Giro adalah untuk turut serta membangun ekonomi nasional dengan mengutamakan kebutuhan rakyat dan ketentraman serta ketenangan kerja dalam perusahaan, menuju masyarakat adil dan makmur dan sepiritual. Pada tahun 1978 status Perusahaan Negara Pos dan Giro telah diubah menjadi perusahaan Umum Pos dan Giro telah diubah menjadi Perusahaan Umum Pos dan Giro (Perum Pos dan Giro) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No.9 Tahun 1978. Hal ini berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan dalam iklim usaha, maka status sebagai Perusahaan Umum (Perum) telah disempurnakan khususnya yang menyangkut tata cara pembinaan dan pengawasan berdasarkan PeraturanPemerintah (PP) No.24 tahun 1984.

PT. Pos Indonesia telah menghadapi pertumbuhan dunia usaha yang semakin marak dan penuh persaingan dengan diperlukan penyesuaian status badan usaha yang lebih fleksibel dan dinamis supaya mampu mengembangkan pelayanan jasa yang lebih baik. Kemudian pada tahun1995 PT. Pos Indonesia telah mengalami perubahan status dari yang emula sebagai Perusahaan Umum

(Perum) Pos dan Giro berubah menjadi PT.Pos Indonesia (Persero) yang dilaksanakan berdasarkan Peraturan. Pemerintah (PP) No.5 Tahun 1995 pada tanggal 5 Juni 1995 dan menyebar keberbagai daerah termasuklah didaerah kota pekanbaru.

4.2 Visi dan Misi Kantor Pos Pekanbaru

Visi dan misi Perusahaan merupakan sumber dari segala sistem yang menjadi acuan dari semua nilai, prinsip, etika dan kebijakan manajemen dalam menjalankan bisnisnya. Berdasarkan Keyakinan Dasar dan Nilai Dasar yang dianut oleh Perusahaan yang dijabarkan dalam bentuk Etika Bisnis yang mengatur bagaimana hubungan antara Perusahaan dengan pihak-pihak yang terkait. Keseluruhan nilai tersebut lambat laun akan membentuk suatu budayayang menjadi karakter bagi Perusahaan.

1. Visi

Adapun yang menjadi visi kantor pos pusat sudirman adalah menjadi perusahaan pos terpercaya. Yaitu menjadi perusahaan pos yang berkemampuan memberikan solusi terbaik dan menjadi pilihan utama stakeholder domestik maupun global dalam mewujudkan pengembangan bisnis dengan pola kemitraan, yang didukung oleh sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas.

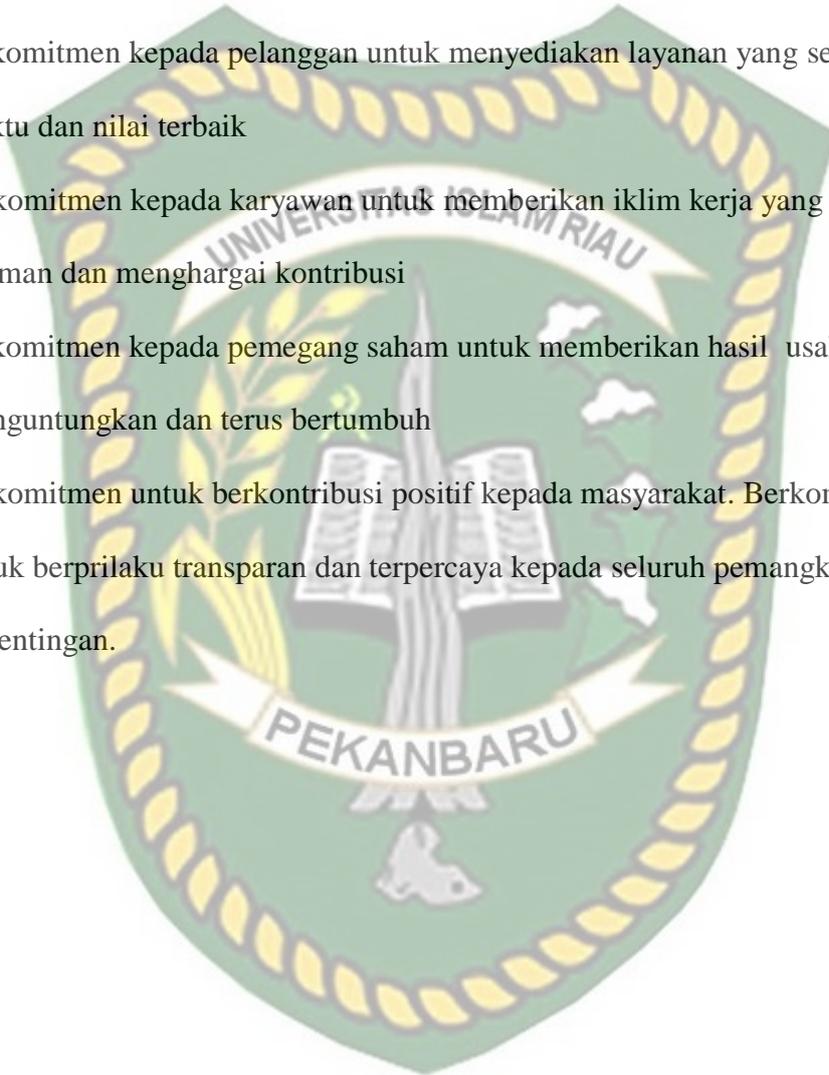
2. Misi

Misi PT Pos Indonesia adalah memberikan solusi terbaik bagi bisnis, pemerintah, dan individu melalui penyediaan sistem bisnis dan layanan

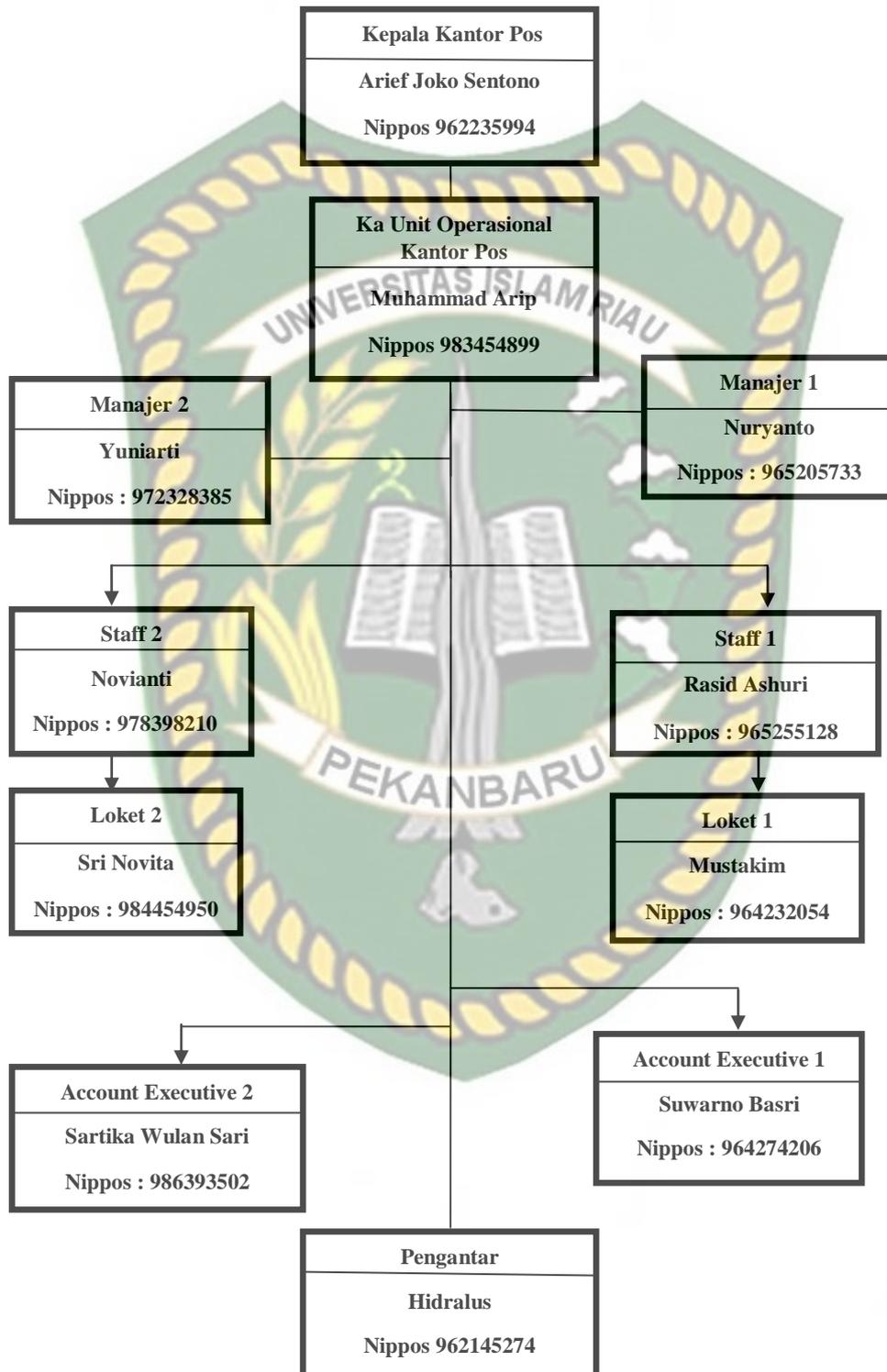
komunikasi tulis, logistic, transaksi keuangan, dan filateli berbasis jejaring terintegrasi, terpercaya dan kompetitif di pasar domestik dan global.

Beberapa Misi PT.Pos Indonesia diantaranya yaitu :

- a. Berkomitmen kepada pelanggan untuk menyediakan layanan yang selalu tepat waktu dan nilai terbaik
- b. Berkomitmen kepada karyawan untuk memberikan iklim kerja yang aman, nyaman dan menghargai kontribusi
- c. Berkomitmen kepada pemegang saham untuk memberikan hasil usaha yang menguntungkan dan terus bertumbuh
- d. Berkomitmen untuk berkontribusi positif kepada masyarakat. Berkomitmen untuk berperilaku transparan dan terpercaya kepada seluruh pemangku kepentingan.



4.3 Struktur Organisasi Kantor Pos Tipe C Kantor Pos Pekanbaru



Sumber : Struktur Organisasi Kantor Pos Pekanbaru

4.4 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi

Adapun tugas pokok pada masing-masing bagian kantor pos pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Kepala Kantor Pos

- a. Merumuskan dan mengkoordinir penyusunan RKA kantor pos.
- b. Menetapkan target pendapatan dan laba serta alokasi anggaran biaya kantor pos cabang serta unit pelayanan lainnya.
- c. Merumuskan dan mengkoordinir penyusunan program pemasaran. guna mendukung pencapaian kinerja pendapatan serta melakukan evaluasi.
- d. Mengajukan usulan pengembangan kapasitas kantor pos dan kantor pos cabang yang berada dalam lingkup tanggung jawabnya.
- e. Mengorganisasikan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan program kemitraan dan bina lingkungan.
- f. Evaluasi pencapaian target pendapatan, laba kantor pos cabang

2. Kepala Unit Operasional Kantor Pos

- a. Melakukan pengawasan pengelolaan operasional dan pelayanan dalam lingkungan tanggung jawab.
- b. Mewakili Kepala kantor untuk kegiatan eksternal
- c. Membuat dan menyampaikan laporan kerjanya kepada kepala kantor pos

3. Manajer staff 1 dan Manajer staff 2

- a. Secara periodic mengawasi system pengawasan internal dan melaksanakan pemeriksaan.
- b. Mengawasi dan memberikan persetujuan pengeluaran dan penerimaan

kas agar sesuai dengan anggaran yang sudah di tetapkan.

- c. mengadakan penilaian prestasi kerja bawahannya berdasarkan laporana yang di terima bawahannya
- d. Mengadakan hubungan dengan pihak luar terutama mengenai hal-hal yang menyangkut kebijaksanaan lainnya yang bersifat umum.

4. Petugas Loker 1 dan Loker 2

- a. Mengkoordinasikan pekerjaan penerimaan dari kantor lain termasuk pekerjaan pembukuan atau pencatatan pekerjaan.
- b. Melaksanakan tata usaha umum dan mengawasi loket-loket penerimaan paket pos
- c. Menyiapkan konsep surat-menyurat tentang hal-hal yang berkaitan dengan pos.
- d. Mengatur bagian loket SOPP (*System Online Payment Point*) yang melayani berbagai macam pembayaran secara online, dan melayani bagian perbankan.

5. Account Executive 1 dan Account Executive 2

- a. Mengawasi Piutang Mitra Existing dengan berhubungan langsung dengan Bagia Finance.
- b. Membuat Laporan kinerja bulanan untuk Manager
- c. Mempresentasikan Kinerja Triwulan untuk Kepala Kantor Pos.
- d. Membuat Kwitansi Pembayaran
- c. Membuat Faktur Pajak

6. Pengantar

- a. Menyortir dan mengantarkan surat - surat dan paket yang datang dari kantor ke pusat
- b. Mendata surat dan paket yang datang dan yang dikirimkan.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden diperoleh dari data diri yang terdapat pada kuesioner bagian data responden yang meliputi umur, jenis kelamin dan pendidikan. Jumlah sample dalam penelitian ini berjumlah 35 orang responden.

5.1.1 Karakteristik Umur

Istilah umur / usia diartikan dengan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu di pandang dari segi kronologi, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik sama. Berikut adalah karakteristik umur

Karyawan pada bagian Organik KPRK Kantor Pos Pekanbaru

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Responden	Persentase (%)
20-29	15	30%
30-39	20	40%
40-49	10	20%
≤ 50	5	10%
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 5.1 diatas dapat diketahui responden yang merupakan karyawan yang bekerja di Kantor Pos Pekanbaru yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 40% merupakan karyawan berumur 30-39 tahun, sedangkan sebanyak 15

orang atau sebesar 15% merupakan karyawan berumur 20-29 tahun, kemudian sebanyak 10 orang atau sebesar 20% merupakan karyawan yang berumur 40-49 tahun dan sebanyak 5 orang atau sebesar 10% merupakan karyawan yang berumur diatas lebih kurang 50 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah karyawan yang berumur 30-39.

Tingkat umur sangat menentukan produktivitas seseorang dan umur yang dianggap produktivitas adalah usia 30-39 tahun dan di Kantor Pos Pekanbaru ini jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan karyawan merupakan karyawan dalam usia produktivitas dan berpengalaman. Hal ini diharapkan oleh perusahaan agar sistem kerja tetap baik dan mampu mencapai produktivitas yang diharapkan perusahaan tersebut.

5.1.2 Karakteristik Jenis Kelamin

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	37	74%
Perempuan	13	26%
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.2 diatas diketahui jenis kelamin laki-laki sebesar 37 orang atau sama dengan 74% dan jenis kelamin perempuan berjumlah sebanyak 13 orang atau sama dengan 26%. Dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin yang terbanyak yaitu laki-laki dengan jumlah 37 orang atau sebesar 74 %.

5.1.3 Karakteristik Pendidikan

Tingkat pendidikan dapat dibedakan berdasarkan tingkatan-tingkatan tertentu seperti : 1) Pendidikan dasar awal selama 9 tahun meliputi SD/ sederajat;

- 2) Pendidikan menengah minimal 3 tahun meliputi SMA atau sederajat dan; 3) Pendidikan tinggi meliputi diploma, sarjana.

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase (%)
SD	12	24%
SMP	9	18%
SMA	18	36%
Diploma / Sarjana	11	22%
Jumlah	50	100

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.3 tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan yang bekerja pada Kantor Pos Pekanbaru yaitu sebanyak 18 orang atau sebesar 36% yang berpendidikan SMA. dan karyawan yang berpendidikan SD sebanyak 12 orang atau sebesar 24%. Serta yang berpendidikan SMP sebanyak 9 orang atau sebesar 18%. Dan yang berpendidikan sarjana sebanyak 11 orang atau sebesar 22%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa umumnya para karyawan yang bekerja pada Kantor Pos Pekanbaru tersebut pendidikan SMA.

5.1.4 Karakteristik Masa Kerja

Masa bekerja berkaitan dengan lama seseorang karyawan bekerja dalam suatu organisasi. Semakin lama masa kerja karyawan, maka karyawan tersebut semakin berpengalaman dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat dimaklumi mengingat lamanya masa bekerja yang identik dalam pengalaman bekerja mampu mengantarkan karyawan pada pemahamannya yang lebih baik terhadap tugasnya serta fungsi yang harus dilaksanakannya. Untuk lebih jelasnya mengenai masa kerja responden pada bagian Organik KPRK Kantor Pos Pekanbaru dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja pada Kantor Pos
Pekanbaru

Masa Kerja	Responden	Presentase (%)
\leq 1-5 Th	15	30%
6-10 Th	9	18%
11-15 Th	20	40%
\geq 15 Th	6	12%
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.4 di atas dapat diketahui masa bekerja karyawan Kantor Pos Pekanbaru yaitu 20 orang atau sebesar 40% merupakan karyawan yang lama bekerja 11-15 tahun, sedangkan sebanyak 15 orang atau sebesar 30% yang lama bekerja \leq 1-5 tahun, kemudian sebanyak 9 orang atau sebesar 18% lama bekerja 6-10 tahun, dan kemudian sebanyak 6 orang atau sebesar 12% lama bekerja \geq 15 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak lama bekerja yaitu 11-15.

5.2 Analisis Pemberian Tunjangan pada Kantor Pos Pekanbaru

Menurut Bambang (2010), Tunjangan karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya dapat dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancara dalam melaksanakan aktifitas pekerjaan karyawan tersebut.

Pemberian tunjangan juga untuk memikat dan menahan karyawan yang cakap, serta memotivasi bagi karyawan untuk mematuhi semua peraturan hukum. Manajemen suatu organisasi cenderung memandang tunjangan sebagai suatu pengeluaran dalam pengertian bahwa, kompensasi mencerminkan biaya tenaga kerja. Bagaimanapun tunjangan merupakan suatu aset bilamana suatu kompensasi

menyebabkan karyawan mencurahkan upaya terbaiknya, dan tetap berada dipekerjaannya. Program tunjangan memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku kerja karyawan, memacu karyawan untuk lebih produktif.

5.2.1 Finansial

Menurut T. Hani Handoko (2008) finansial dapat diartikan sebagai segala aspek yang berkaitan dengan uang. Finansial juga berarti segala hal yang juga meliputi perputaran dan pengelolaan uang, lebih singkat.

5.2.1.1 Upah/Gaji

Upah/Gaji upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayarannya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Sedangkan gaji umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Upah/gaji pada Kantor Pos Pekanbaru dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut ini :

Tabel 5.5
Tanggapan responden mengenai Upah/Gaji, pada Karyawan Kantor Pos Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Responde	Presentase (%)
Sangat Setuju	14	28%
Setuju	20	40%
Cukup Setuju	13	26%
Tidak Setuju	3	6%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.5 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pemberian upah/gaji karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori setuju sebanyak 20 orang

atau sebesar 40%, sangat setuju berjumlah 14 orang atau sebesar 28% selanjutnya pernyataan responde cukup setuju yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 26%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 6% dan responden sangat tidak setuju tidak ada responden yang memberikan tanggapan.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian upah/gaji kepada karyawan Kantor Pos Pekanbaru sudah sangat memuaskan sehinggannya para karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

5.2.1.2 Insentif

Insentif merupakan tambahan-tambahan gaji atau diluar gaji serta upahyang diberikan oleh organisasi/karyawan.

Tabel 5.6
Tanggapan responden mengenai Insentif pada karyawan, Kantor Pos Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Responde	Presentase (%)
Sangat Setuju	17	34%
Setuju	18	36%
Cukup Setuju	15	30%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.6 dapat diketahui tanggapan responden mengenai insentif pada karyawan yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pada karyawan Kantor Pos Pekanbaru, yang memberikan tanggapan paling terbanyak yaitu dalam kategori setuju sejumlah 18 orang atau sebesar 36%, sedangkan responden yang menyatakan sangat setuju 17 orang atau sebesar 34%, sedangkan responde yang

menyatakan cukup setuju hanya 15 orang atau sebesar 30%, kemudian yang menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju tidak ada tanggapan dari responden.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Dan tunjangan juga dapat mempertahankan keberadaan karyawan sebagai bagian dari perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

5.2.1.3 Tunjangan (benefit)

Kegiatan dan hasil kerja yang dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dapat dikatakan pula bahwa tunjangan merupakan perwujudan atau penampilan dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 5.7
Tanggapan responde mengenai Tunjangan, pada Kantor Pos Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Responde	Presentase (%)
Sangat setuju	15	30%
Setuju	25	50%
Cukup Setuju	10	20%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai tunjangan pada Kantor Pos Pekanbaru, yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori ssetuju sebanyak 125 orang atau sebesar 50%, responden yang memberikan pernyataan sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebsar 30%, dan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 20%, kemudian yang menyatakan tidak setuju dn sangat tidak setuju

tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan pada Kantor Pos Pekanbaru yaitu dalam kategori setuju.

5.2.2 Non Finansial

Menurut, Ernest J. McCormick (2010). merupakan sebuah tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan.

5.2.2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja selain berguna untuk memotivasi kerja karyawan, lingkungan kerja juga termasuk kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi dari tanggapan reresponden mengenai variabel pemberian tunjangan pada Kantor Pos Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

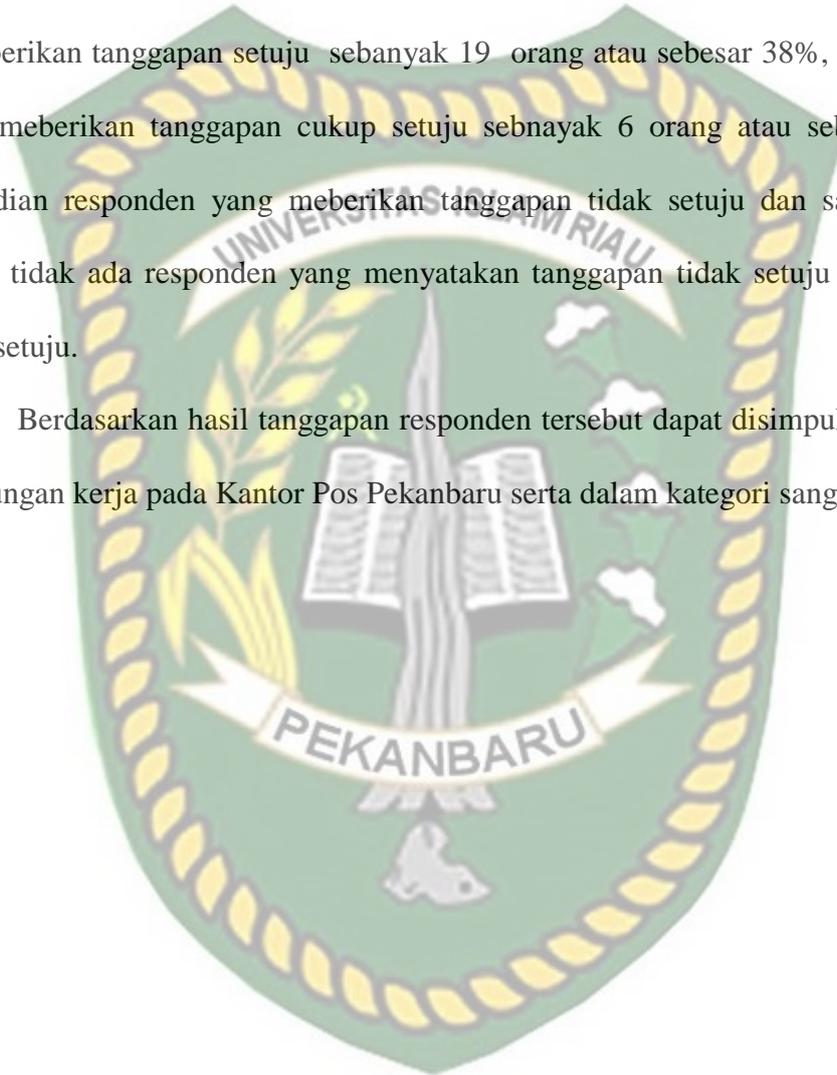
Tabel 5.8
Tanggapan responden mengenai termotivasinya dengan adanya tunjangan, pada Kantor Pos Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	25	50%
Setuju	19	38%
Cukup Setuju	6	12%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.8 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai lingkungan kerja , yang memberikan tanggapan terbanyak terbanyak yaitu dalam kategori sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 50%, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 38%, selanjutnya yang memberikan tanggapan cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 12%, kemudian responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada responden yang menyatakan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Kantor Pos Pekanbaru serta dalam kategori sangat setuju.



Tabel 5.9
Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai variabel pemberian tunjangan pada Kantor Pos Pekanbaru

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TD	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Menyenangi pekerjaan dengan adanya pemberian tunjangan	14	20	13	3	-	50
	Bobot Nilai	70	80	39	6	-	195
2	Tunjangan mempengaruhi disiplin kerja	17	18	15	-	-	50
	Bobot Nilai	85	72	45	-	-	202
3	Prestasi bekerja dengan adanya tunjangan	15	25	10	-	-	50
	Bobot Nilai	75	100	30	-	-	205
4	Termotivasi adanya tunjangan	25	19	6	-	-	50
	Bobot Nilai	125	76	18	-	-	219
	Jumlah						821

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.9 diatas dapat dilihat presentase tertinggi diperoleh dari jawaban responden mengenai pemberian tunjangan pada Kantor Pos Pekanbaru adalah pada variabel pemberian tunjangan total skor 821. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah adalah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 4 \times 50 = 1,000$$

$$\text{Nilai Terendah} = 1 \times 4 \times 50 = 200$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1,000-200}{5} = 160$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel pemberian tunjangan pada Kantor Pos Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah adalah:

Sangat Setuju = 840-1000

Setuju = 680-840

Cukup Setuju = 520-680

Tidak Setuju = 360-520

Sangat Tidak Setuju = 200-360

Berdasarkan data tabel 5.14 tersebut, hasil total skor untuk variabel pemberian tunjangan pada Kantor Pos Pekanbaru adalah sebesar 821. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 680-840, yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas dari tanggapan responden dapat disimpulkan pemberian tunjangan menimbulkan pengaruh yang kuat pada Kantor Pos Pekanbaru.

5.3 Analisis Sistem Metode Token Economy pada Kantor Pos Pekanbaru

Menurut Wallin (2007), *Token Economy* yang diberikan kepada siswa merupakan dukungan sekunder untuk memperkuat suasana belajar supaya lebih kondusif. Oleh karena itu, penghargaan harus menjadi rangsangan yang netral atau tidak berpihak. Siswa berkompetisi untuk memperolehnya dengan cara mengumpulkan token sebanyak-banyaknya dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Token economy adalah sistem perlakuan kepada tiap individu untuk mendapatkan bukti target perilaku setelah mengumpulkan sejumlah perilaku tertentu sehingga mencapai kondisi yang diharapkan, dengan cara subyek mendapat penghargaan setelah menunjukkan perilaku yang diharapkan. Hadiah

dikumpul selanjutnya setelah hadiah terkumpul ditukar dengan penghargaan yang bermakna.

5.3.3 Mengetahui perilaku baik atau buruk karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

Menurut Bahri (2010), Sikap berorientasi kepada kesiapan respon seperti sikap merupakan kesiapan untuk bereaksi pada suatu objek dengan menggunakan cara tertentu. Namun bila dihadapkan pada suatu stimulus yang mungkin menginginkan adanya respon suatu pola perilaku, ataupun kesiapan antisipasi untuk bisa menyesuaikan diri dari situasi sosial yang sudah dikondisikan. Memonitoring pekerja merupakan proses pengumpulan informasi dari penerapan suatu program untuk melihat apakah kegiatan/program bekerja itu berjalan sesuai rencana sehingga masalah yang dilihat/ditemui dapat diatasi serta mengumpulkan bukti atau target perilaku baik atau buruk dalam sistem bekerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai dimonitoring untuk mendapatkan sikap baik atau buruk pada Kantor Pos Pekanbaru, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.10

Tanggapan responden mengenai karyawan dimonitoring dalam pelaksanaan kerja untuk mendapatkan bukti target perilaku baik atau buruk dalam sistem bekerja, pada Kantor Pos Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	19	38%
Setuju	22	44%
Cukup Setuju	9	18%
Tidak Setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.10 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai karyawan dimonitoring dalam melaksanakan kerja untuk mendapatkan bukti target perilaku baik atau buruk dalam sistem bekerja, pada Kantor Pos Pekanbaru, yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 44%, responden yang memberikan tanggapan sangat setuju 19 orang atau sebesar 38%, selanjutnya yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 18%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan dimonitoring dalam pelaksanaan kerja untuk mendapatkan bukti target perilaku baik atau buruk dalam sistem bekerja, pada Kantor Pos Pekanbaru adalah dalam kategori setuju.

5.3.4 Dapat Bekerja dengan Etis

Menurut Hamzah Yacub (2010), Etika merupakan karakter individu, dalam hal ini termasuk bahwa orang yang beretika adalah orang yang baik. Pengertian ini disebut pemahaman manusia sebagai individu yang beretika. Etika merupakan hukum sosial. Etika merupakan hukum yang mengatur, mengendalikan serta membatasi perilaku manusia.

5.3.4.1 Melaksanakan kerja sesuai standar ditentukan

Pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan dalam bekerja merupakan hal yang sangat wajar dan biasanya sudah ada dalam perusahaan. standar dalam melaksanakan pekerjaannya merupakan suatu pekerjaan yang

menjelaskan dengan spesifik tentang siklus waktunya, rangkaian kerja dari satu tugas yang spesifik serta untuk melaksanakan aktivitas tersebut.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai standar kerja pada Kantor Pos Pekanbaru, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.11
Tanggapan responden mengenai pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditentukan, pada Kantor Pos Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Responde	Presentase (%)
Sangat Setuju	11	22%
Setuju	29	58%
Cukup Setuju	10	16%
Tidak Setuju	-	4%
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai pekerjaannya sesuai dengan standar yang ditentukan, pada Kantor Pos Pekanbaru, yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 58%, responden yang memberikan tanggapan sangat setuju 11 orang atau sebesar 22%. Selanjutnya yang menyatakan cukup setuju 8 orang atau sebesar 18%, kemudian responden yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2 orang atau sebesar 4%, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan, pada Kantor Pos Pekanbaru adalah dalam kategori setuju. karyawan berpendapat bahwa pekerjaan yang diberikan sudah sangat sesuai dengan standar yang sudah ditentukan dan karyawan merasa nyaman dengan ditentukannya standar bekerja ini.

5.3.5.2 Menghargai Sesama pimpinan staff dan staff lainnya

Menumbuhkan sikap saling menghargai dan menghormati tentunya akan membuat hubungan dalam perusahaan itu menjadi baik. Karyawan sebagai bawahan tidak boleh diperlakukan semena-menanya oleh pimpinan karena karyawan akan memberikan pekerjaan yang terbaik apabila pimpinannya juga dapat memberikan perlakuan yang baik dan adil kepada karyawannya. Oleh karena itulah pimpinan harus berusaha menciptakan dan menjalin hubungan keharmonisan, kerukunan dan kerjasama yang baik dan serasi dengan karyawan, dengan begitu maka dapat mewujudkan keharmonisan dalam bekerja yang baik dan berkualitas.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai saling menghargai sesama pimpinan staff dan staff lainnya pada Kantor Pos Pekanbaru, dapat dilihat pada hasil jawaban responden kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.12
Tanggapan responden mengenai hubungan saling menghargai antara sesama pimpinan staff dan karyawan staff lainnya, pada Kantor Pos Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	29	58%
Setuju	14	28%
Cukup Setuju	7	14%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan Tabel 5.12 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai hubungan kerja antara sesama pimpinan staff dan karyawan staff pada Kantor Pos Pekanbaru, responden yang memberika tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 58%, sedangkan responden yang menyatakan setuju 14 orang atau sebesar 28%. Selanjutnya yang

menyatakan cukup setuju sejumlah 7 orang atau sebesar 14%, kemudian tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja antara pimpinan staff dan karyawan staff pada Kantor Pos Pekanbaru adalah dalam kategori sangat setuju. Atasan atau pimpinan harus bersikap dengan adil serta selektif dalam melakukan pekerjaan kepada karyawan tanpa memandang status dan kedudukan karyawan tersebut. Dengan demikian maka atasan akan menjadi lebih dihormati dan disegani oleh para karyawan.

5.3.6.3 Kerjasama dan Kekompakan dalam bekerja

Menjalin kerjasama dan kekompakan dalam bekerja merupakan sekumpulan anggota yang saling berhubungan satu sama dengan yang lain yang bertujuan sama yang memiliki semacam organisasi atau struktur diantara mereka. Serta yang dianggap sebagai perilaku yang diinginkan bagi semua anggota karyawan dalam bekerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai presentasi kerjasama dan saling menghormati pada Kantor Pos Pekanbaru, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.13

Tanggapan responden mengenai mampu menjalin kerjasama dan kekompakan dengan baik pada saat bekerja, pada Kantor Pos Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	37	74%
Setuju	11	22%
Cukup Setuju	2	4%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan Tabel 5.13 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai mampu menjalin kerjasama dan kekompakan dengan baik pada saat bekerja pada Kantor Pos Pekanbaru, yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori sangat setuju berjumlah 37 orang atau sebesar 74%, responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 11 orang atau sebesar 22%. Selanjutnya responden yang menyatakan cukup setuju berjumlah 2 orang atau sebesar 4%. Kemudian tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menjalin kerjasama dan kekompakan dengan baik pada saat bekerja pada Kantor Pos Pekanbaru ini dalam kategori sangat setuju. Dan dalam melaksanakan pekerjaan setiap karyawan selalu kompak dan menjalin kebersamaan dengan baik sesama rekan kerja satu sama lainnya.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi dari tanggapan responden mengenai sistem metoden token economy pada Kantor Pos Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.14
Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai variabel sistem metode token economy pada Kantor Pos Pekanbaru

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TD	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Dimonitoring untuk mendapatkan bukti perilaku baik atau buruk	19	22	9	-	-	50
	Bobot Nilai	95	88	27	-	-	210
2	dimonitoring untuk mendapatkan bukti perilaku baik atau buruk	11	29	10	-	-	50
	Bobot Nilai	55	116	30	-	-	201
3	Menghargai sesama pimpinan dan staff lain	29	14	7	-	-	50
	Bobot Nilai	145	56	21	-	-	191
4	Menjalin kerjasama dan kompak	37	11	2	-	-	50
	Bobot Nilai	185	44	6	-	-	235
	Jumlah						837

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.14 diatas dapat dilihat hasil rekapitulasi pendapatan responden tentang sistem metode token economy pada Kantor Pos Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu 837.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dari nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 4 \times 50 = 1000$$

$$\text{Nilai Terendah} = 1 \times 4 \times 50 = 200$$

Untuk mencari interval koefisiennya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1000 - 200}{5} = 160$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel sistem metode token economy pada Kantor Pos Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Setuju = 840-1000

Setuju = 680-840

Cukup Setuju = 520-680

Tidak Setuju = 360-520

Sangat Tidak Setuju = 200-360

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil tolak sekor untuk variabel sistem metode token economy pada Kantor Pos Pekanbaru adalah sebesar 837. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang anatar 680-840, yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas dari tanggapan responden dapat disimpulkan sistem metode token economy menimbulkan pengaruh yang kuat pada Kantor Pos Pekanbaru.

Jadi dapat disimpulkan bahwa sistem metode token economy pada Kantor Pos Pekanbaru tergolong baik, karena karyawan mengetahui sifat baik atau buruknya dengan adanya sistem metode token economy dan meningkatkannya disiplin dalam bekerja.

5.4 Analisis Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan

Menurut Muchadarsyah Sinungan (2011) disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

5.4.1 Disiplin Waktu

Menurut Fathoni (2009), yaitu bila mana karyawan selalu datang dan pulang pada tepat waktu yang ditentukan oleh kepala manajer, pimpinan dari masing-masing instansi.

5.4.4.1 Kehadiran Karyawan pada hari kerja

Kehadiran karyawan tentunya akan memengaruhi tugas karyawan lainnya dan klien Anda. Kehadiran yang kurang baik akan memengaruhi karyawan lain yang taat akan peraturan dan memiliki etika kerja yang baik. Absensi menimbulkan lebih banyak pekerjaan untuk karyawan lain atau menyebabkan pekerjaan penting yang harusnya diselesaikan dalam tim menjadi terbengkalai.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kehadiran karyawan pada hari kerja pada Kantor Pos Pekanbaru, dapat dilihat pada hasil jawaban kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.15

Tanggapan responden mengenai Selalu hadir pada saat bekerja jika tidak ada urusan, pada Kantor Pos Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	24	48%
Setuju	21	42%
Cukup Setuju	5	10%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jawaban	50	100

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan Tabel 5.15 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai selalu hadir pada saat bekerja jika tidak ada urusan, pada Kantor Pos Pekanbaru. Responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu 24 Oorang atau sebesar 48%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 21

orang atau sebesar 42%. Selanjutnya yang menyatakan cukup setuju berjumlah 5 orang atau sebesar 10%, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa selalu hadir pada saat berkerja jika tidak ada urusan pada Kantor Pos Pekanbaru adalah dalam kategori sangat setuju. Jika kehadiran karyawan selalu dipaksa untuk selalu hadir dengan adanya kabar duka atau urusan lain maka didalam pekerjaan tidak akan berjalan dengan lancar dan akan mengganggu kerja karyawan serta merugikan perusahaan. Namun jika didalam suatu perusahaan pimpinan dapat memaklumi dengan kondisi-kondisi yang seperti itu makan perusahaan akan berjalan dengan lancar dan terkendali.

5.4.4.2 Ketetapan Jadwal Masuk dan Pulang Kerja

selalu datang dan pulang pada tepat waktu adalah salah satu bentuk ketertiban pola perilaku serta pengendalian diri terhadap aturan atau sistem yang berlaku serta kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan dan tata tertib berdasarkan dorongan dan kesadaran yang muncul dari dalam diri kita.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai ketetapan jadwal masuk dan pulang kerja pada Kantor Pos Pekanbaru, dapat dilihat pada hasil kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.16
Tanggapan responden mengenai selalu datang dan pulang pada tepat waktu,
pada Kantor Pos Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Responden	Presentase(%)
Sangat Setuju	25	50%
Setuju	17	34%
Cukup Setuju	8	16%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan Tabel 5.16 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai selalu datang dan pulang pada tepat waktu, pada Kantor Pos Pekanbaru, yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 50%, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 34%, selanjutnya responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 orang atau 16%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa selalu datang dan pulang pada tepat waktu, pada Kantor Pos Pekanbaru adalah dalam kategori sangat setuju.

5.4.2 Disiplin Peraturan

Menurut Muhammad Zein (2012), ialah patuh, teratur, tertib dan juga berkaitan erat dengan sangsi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar serta menaati kewajiban yang ditentukan peraturan perundang-undangan.

5.4.2.1 Menaati Peraturan Kerja

Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai menaati peraturan pada Kantor Pos Pekanbaru, dapat dilihat pada hasil juesioner dibawah ini:

Tabel 5.17
Tanggapan responden mengenai menaati peraturan-peraturan Kerja didalam perusahaan, pada Kantor Pos Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Responden	Presentase(%)
Sangat Setuju	22	44%
Setuju	18	36%
Cukup Setuju	10	20%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100

sumber : Data Olahan 2019

Dari Tabel 5.17 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai menaati peraturan-peraturan yang lain didalam perusahaan, pada Kantor Pos Pekanbaru adalah dalam kategori sangat setuju. yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu sangat setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 44%, responden yang memberikan tanggapan setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 36%. Selanjutnya responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 20%. Kemudian tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa menaati peraturan-peraturan yang lain didalam perusahaan, pada Kantor Pos Pekanbaru adalah dalam kategori sangat setuju.

5.4.2.2 Tidak melalaikan prosedur Kerja

Memeiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya dan tidak melalaikan prosedur dalam pekerjaannya adalah suatu perbuatan baik yang terdapat dalam dirinya yang mampu menjalankan tugas didalam suatu perusahaan dengan sungguh-sungguh.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tidak memlalaikan prosedur pada Kantor Pos Pekanbaru, dapat dilihat hasil kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.18
Tanggapan responden mengenai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan tidak melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan, pada Kantor Pos Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Responde	Presentase (%)
Sangat Setuju	29	50%
Setuju	15	30%
Cukup Setuju	6	12%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.18 diatas dapat diketahui tentang responden mengenai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan tidak melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan, pada Kantor Pos Pekanbaru. Responden yang memberikan tanggapan sangat setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 50%, sedangkan responden yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 30%. Selanjutnya yang menyatakan cukup setuju sejumlah 6 orang atau sebesar 12%,

dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya dan tidak melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan, pada Kantor Pos Pekanbaru adalah dalam kategori sangat setuju.

5.4.2.3 Melaksanakan tugas dan kewajiban yang ditentukan

Melaksanakan tugas dan kewajiban yang ditentukan di dalam suatu perusahaan adalah suatu kegiatan spesifik serta suatu tugas pekerjaan khusus yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam perusahaan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai melaksanakan tugas dan kewajiban pada Kantor Pos Pekanbaru, dapat dilihat hasil kuesioner dibawah ini:

Tabel 5.19

Tanggapan responde mengenai selalu melaksanakan tugas dan kewajiban yang ditentukan, pada Kantor Pos Pekanbaru

Klasifikasi Jawaban	Responden	Presentase (%)
Sangat Setuju	27	54%
Setuju	17	34%
Cuku Setuju	6	12%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	50	100

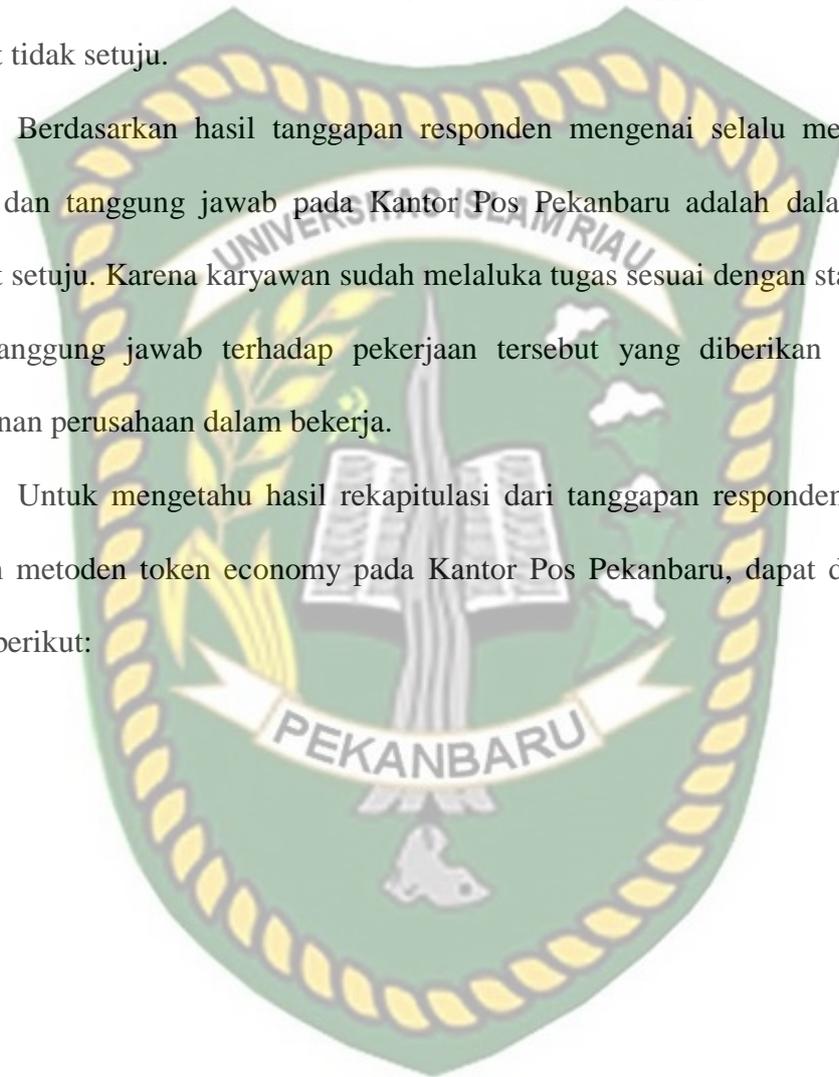
Sumber : Data Olahan 2019

Dari Tabel 5.19 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai selalu melaksanakan tugas dan kewajiban yang ditentukan, pada Kantor Pos Pekanbaru, yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 54%, responden yang memeberikan

tanggapan setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 34%. Selanjutnya responden yang memberikan pernyataan cukup setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 12%, kemudian tidak ada responden yang memberikan tanggapan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pada Kantor Pos Pekanbaru adalah dalam kategori sangat setuju. Karena karyawan sudah melaluka tugas sesuai dengan standar tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut yang diberikan oleh suatu pimpinan perusahaan dalam bekerja.

Untuk mengetahui hasil rekapitulasi dari tanggapan responden mengenai sistem metoden token economy pada Kantor Pos Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 5.20
Rekapitulasi hasil tanggapan responden mengenai variabel Kedisiplinan
pada Kantor Pos Pekanbaru

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TD	STS	
		5	4	3	2	1	
1	Kehadiran karyawan pada hari kerja	24	21	5	-	-	50
	Bobot Nilai	120	84	15	-	-	219
2	Ketetapan pada jadwal masuk dan pulang	25	17	8	-	-	50
	Bobot Nilai	125	68	24	-	-	217
3	Menaati peraturan kerja	22	18	10	-	-	50
	Bobot Nilai	110	72	30	-	-	212
4	Tidak melalaikan prosedur kerja	29	15	6	-	-	50
	Bobot Nilai	145	60	18	-	-	223
5	Melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah ditentukan	27	17	6	-	-	50
	Bobot Nilai	135	68	18	-	-	221
	Jumlah						1,092

Sumber : Data Olahan 2019

Dari tabel 5.20 diatas mengenai hasil rekapitulasi pendapat responden tentang kedisiplinan pada Kantor Pos Pekanbaru dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu 1,092.

Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5 \times 5 \times 50 = 1,250$$

$$\text{Nilai Terendah} = 1 \times 5 \times 50 = 250$$

Untuk mencari interval koefisiensinya adalah sebagai berikut:

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{1,250 - 250}{5} = 200$$

Untuk mengetahui tingkat variabel kedisiplinan pada Kantor Pos Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Setuju = 1,050 – 1,250

Setuju = 850– 1,050

Cukup Setuju = 650 - 850

Tidak Setuju = 450 - 650

Sangat Tidak Setuju = 250 - 450

Berdasarkan data tabel tersebut, hasil nilai total skor untuk variabel kedisiplinan pada Kantor Pos Pekanbaru adalah sebesar 1,092. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang antara 1,050 – 1,250, yang termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini dapat diketahui bahwa mayoritas dari tanggapan responden dapat disimpulkan kedisiplinan menimbulkan pengaruh yang kuat pada Kantor Pos Pekanbaru.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pada Kantor Pos Pekanbaru tergolong baik, karena karyawan yang mendorong semangat guna mencapai kerja yang lebih tinggi. Jadi Kedisiplinan sangat mempengaruhi terhadap sistem metode token economy dan pemberian tunjangan untuk meningkatkan kerja dan kedisiplinan kerja secara efektif dan efisien dalam bekerja sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan merubah perilaku dari yang buruk ke yang baik.

5.5 Pengaruh Pemberian Tunjangan dan Sistem Metode Token Economy Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Pekanbaru

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pemberian Tunjangan dan Sistem Metode Token Economy Terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan kantor Pos Pekanbaru, maka dilakukan pengujian sebagai berikut:

5.5.1 Uji Kualitas Data

Guna mengukur kualitas data dalam penelitian ini maka dilakukan pengujian terhadap kualitas data dan diperoleh hasil sebagai berikut:

5.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui validitas instrumen penelitian yang digunakan untuk memperoleh data tentang variabel Pemberian Tunjangan, variabel Sistem Metode Token Economy dan Peningkatan Kedisiplinan Kerja dengan menentukan koefisien korelasi dan masing-masing skor butir pernyataan terhadap total skor keseluruhan pernyataan yang digunakan. Jika r hitung lebih > dari r tabel, maka instrumen dikatakan valid. R tabel product moment untuk df : $(N-2) = 50 - 2 = 48$ untuk α 5% adalah 0,334. Hasil dari analisis menggunakan program SPSS Versi 22,0 dan nilai r tabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.21
Uji Validitas

ariabelV	Item Pertanyaan	Nilai Korelasi (R hitung)	Nilai R _{tabel} (N-35)	Signifikansi	Kesimpulan
Pemberian Tunjangan (X₁)	Item 1	0,359	0,279	0,010	Valid
	Item 2	0,843	0,279	0,000	Valid
	Item 3	0,771	0,279	0,000	Valid
	Item 4	0,762	0,279	0,000	Valid
Sitem Metode Token Economy (X₂)	Item 1	0,359	0,279	0,010	Valid
	Item 2	0,843	0,279	0,000	Valid
	Item 3	0,771	0,279	0,000	Valid
	Item 4	0,762	0,279	0,000	Valid
Peningkatan Kedisiplinan Kerja (Y)	Item 1	0,733	0,279	0,000	Valid
	Item 2	0,808	0,279	0,000	Valid
	Item 3	0,631	0,279	0,000	Valid
	Item 4	0,418	0,279	0,003	Valid
	Item 5	0,777	0,279	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22 (2019)

Berdasarkan tabel 5.21 diatas tabel diatas dapat disimpulkan bahwa item indikator tersebut dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} (Corrected Item – Total Correlation) lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,279. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data responden dari kuesioner pada variabel pemberian tunjangan (X₁), sistem metode token economy (X₂), dan kedisiplinan kerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan layak untuk dianalisis. Jadi dapat disimpulkan untuk validitas indikator ini dari ketiga variabel penelitian ini (Pemberian tunjangan, sistem metode token economy dan kedisiplinan kerja karyawan) adalah telah memenuhi kesalahan untuk dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya

melebihi nilai korelasi 0,279 dan memiliki nilai positif pada setiap indikator pertanyaan, maka kuesioner yang dipakai dilakukan analisis selanjutnya.

5.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kehandalan data yang diperoleh untuk diteliti. Suatu variabel dikatakan reliabel (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan ketentuan jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$, maka item valid dikatakan reliabel. Instrumen tersebut dikatakan cukup handal apabila memiliki alpha dari lebih 0,6, dimana hasil ujinya disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5.22
Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Butir Pertanyaan	Alpha Cronbach's	Batas Reliabel	Kesimpulan
Tunjangan (X_1)	4	0,678	0,60	Reliabel
Sistem Metode Token Economy (X_2)	4	0,622	0,60	Reliabel
Kedisiplinan Kerja Karyawan (Y)	5	0,719	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasar tabel 5.22 diatas kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien pada variabel pemberian tunjangan (X_1), variabel sistem metode token economy (X_2), dan variabel Kedisiplinan kerja karyawan lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

setiap masing-masing variabel dinyatakan reliabel, maka kuesioner responden dapat digunakan dalam penelitian.

5.5.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (pemberian tunjangan dan sistem metode token economy) Terhadap variabel terikat (kedisiplinan kerja karyawan). Untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yakni pemberian tunjangan dan variabel sistem metode token economy dengan variabel terikat kedisiplinan kerja karyawan, maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Persamaan garis regresi linier dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Proses perhitungan dalam analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22 for windows diperoleh hasil analisis regresi linear sebagai berikut:

Tabel 5. 23
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,853	3,222		3,058	,004
	Tunjangan (x1)	,370	,169	,305	2,186	,034
	Sistem Metode Token Economy (X2)	,323	,173	,260	1,865	,068

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS (2019)

Dari tabel 5.23 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,853 + 0,370 X_1 + 0,323X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka dapat diuraikan bahwa nilai α diperoleh sebesar 9,853 menunjukkan jika variabel tunjangan dan sistem metode token economy adalah konstanta (tetap) maka besarnya kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru adalah 9,853. Sedangkan koefisien regresi dari variabel tunjangan dan sistem metode token economy dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 9,853 ini menunjukkan jika X_1 (Tunjangan) dan X_2 (Sitem Metode Token Economy) nilainya adalah 0 (nol), maka Y (Kedisiplinan kerja karyawan) pada Kantor Pos Pekanbaru memiliki nilai 9,853.
 - b1. Variabel X_1 (Tunjangan) memiliki koefisien regresi sebesar 0,370, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap, maka setiap kenaikan satu-satuan atau 1% variabel X_1 (Tunjangan) akan meningkat kedisiplinan kerja karyawan sebesar 9,853 satuan. Koefisien variabel X_1 (Tunjangan) bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif X_1 (Tunjangan) dengan kedisiplina kerja karyawan (Y)
 - b2. Variabel X_2 (sistem metode token economy) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.323, ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap. Maka setiap kenaikan satu satuan atau 1% variabel X_2 (sistem metode token economy) akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan (Y) sebesar 0,323 satuan. Koefisien variabel X_2 (sistem metode token economy) bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif antara X_2 (sistem metode token economy) dengan kedisiplinan kerja karyawan (Y).

Dari analisis regresi berganda diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 9.853, nilai ini menunjukkan bahwa pada saat pemberian tunjangan (X_1) dan sistem metode token economy (X_2) bernilai 0 (nol), maka kedisiplinan kerja karyawan (Y) bernilai 9.853. Sedangkan nilai dari b1 yaitu sebesar 0,323 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan pemberian tunjangan sebesar satu satuan, dan sistem metode token economy tetap amaka peningkatan kedisiplinan kerja karyawan akan meningkat sebesar 9,853 satua. Dan nilai dari b2 yaitu sebesar 0,323 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan sistem metode token economy sebesar satu satuan, dan pemberian tunjangan tetap maka peningkatan kedisiplinan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,323 satuan. Selain itu terlihat tanda positif (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antara pemberian tunjangan dan sistem metode token economy terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

5.5.3 Uji Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien Korelasi (R) bertujuan untuk melihatkuat atau lemahnya hubungan antara variabel independent (X) dengan variabel independet (Y). Angka koefisien korelasi (R) pad tabel model *Summary* sebesar 0,471 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel pemberian tunjangan dan sistem metode token economy dengan peningkatan kedisiplinan kerja karyawan merupakan variabel dependen adalah baik, karena berada pad *range* 0,41 – 0,60. Arah hubungan yang positif pada angka 0,471 menunjukkan pemberian tunjangan dn sistem metode token economy yang dimiliki karyawan membuat peningkatan

kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru semakin baik, demikian sebaiknya.

Tabel 5.24
Interprestasi Keeratan Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0	Tidak ada hubungan Pengaruh
0,00 – 0,20	Pengaruh sangat lemah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Sedang
0,61 – 0,80	Kuat
0,81 – 0,99	Sangat kuat

Sumber : J. Supranto, Statistik Teori Dan Aplikasi

5.5.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar perubahan variabel dependent (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel independent (X). Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel (independent) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependent) apabila R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian pula sebaliknya apabila R^2 mendekati 0 menunjukkan semakin lemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan R Square pada software SPSS versi 22. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.25
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (Model Summary^b)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,471 ^a	,222	,189	2,40837

a. Predictors: (Constant), Sistem Metode Token Economy (X2), Tunjangan (x1)

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.25 diatas nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,222 atau 22,2%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel independent (pemberian tunjangan dan sistem metode token economy) terhadap variabel dependent (peningkatan kedisiplinan kerja karyawan) pada Kantor Pos Pekanbaru adalah 22,2% sedangkan sisanya sebesar 77,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari penelitian. Misalnya Faktor Komunikasi, faktor Kompetensi, faktor budaya organisas, dan lain-lain.

5.5.5 Pengujian Hipotesis

5.5.5.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji f) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu pemberian tunjangan dan sistem metode token economy secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru. Sebelum membandingkan hal tersebut harus ditentukan tarif signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan (df) Dgree of freedom = $n - k - 1$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Tabel 5.26
Hasil Uji Simultan (ANOVA^b)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,869	2	38,935	6,713	,003 ^b
	Residual	272,611	47	5,800		
	Total	350,480	49			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Sistem Metode Token Economy (X_2), Tunjangan (X_1)

Sumber : Data Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel 5.26 diatas dapat diketahui nilai F hitung dari semua variabel (pemberian tunjangan dan sistem metode token economy) sebesar 6,713 > F_{tabel} 3,19 yang diperoleh dari perhitungan $F_{tabel} (k;n-k) = F_{2;48} = 3,19$ maka tingkat signifikan $0,003 < 0,05$, jadi H_a diterima H_o ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara pemberian tunjangan dan sistem metode token economy terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel pemberian tunjangan dan sistem metode token economy secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru.

5.5.5.2 Uji signifikan Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel independent secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel dependent dengan tingkat signifikans 5% dan $df = 50 (n - k - 1)$ yaitu $50 - 2 - 1$

Tabel 5.27
Hasil Uji Parsial (Coefficient^a)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	9,853	3,222		3,058	,004
	Tunjangan (x1)	,370	,169	,305	2,186	,034
	Sistem Metode Token Economy (X2)	,323	,173	,260	1,865	,068

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22 (2019)

Dari variabel diteliti dapat diilustrasikan berikut ini:

1. Penguji (t_{hitung}) Koefisien Regresi Pemberian Tunjangan (X_1)

H_1 : Pemberian Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} Pemberian Tunjangan (X_1) sebesar 1,67793 dengan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$. Oleh karena nilai t_{hitung} 2,186 $>$ t_{tabel} 1,67793. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya variabel Pemberian Tunjangan dan Sistem Metode Token Economy mempengaruhi Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru.

2. Pengujian (t_{hitung}) Koefisien regresi Sistem Metode Token Economy (X_2)

H_2 : Sistem metode token economy berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 5.27 diatas dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} X_2 sebesar 1,865 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,67793 dengan tingkat signifikan $0,068 > 0,05$. Oleh karena nilai $t_{hitung} = 1,865 > t_{tabel}$ 1,67793. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya Variabel Sistem metode token economy positif dan signifikan mempengaruhi Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru.

Dari tabel keseluruhan Uji persial (Uji t) dapat disimpulkan bahwa dari dua variabel bebas yaitu pemberian tunjangan dan sistem metode tokrn economy yang secara signifikan dan positif mempengaruhi peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan dimensi penjelasan dapat dilihat dari hasil tanggapan responden yaitu penelitian menunjukkan bahwa pemberian tunjangan dan sistem metode token economy berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru . Hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru memiliki sistem pemberian tunjangan yang tinggi dan sistem metode token economy yang baik terhadap tugas yang diberikan kepada karyawan. Hal ini juga dapat ditunjukkan dari minat yang tinggi terhadap pekerjaannya, para karyawan lebih sesuai dengan apa yang jadi keinginannya, sedang bekerja dan merasa bahwa kebijakan dari pimpinan sesuai dengan keinginannya. Token economy juga salah satu untuk menangani perilaku-perilaku yang terdapat didalam perusahaan sesuai yang terjadi didalam perusahaan. Purwanto, (2012)

Berdasarkan hasil sistem penelitian diatas, maka dapat ditegaskan bahwa pemberian tunjangan dan sistem metode token economy berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat melalui uji F yang disajikan pada tabel 5.29 dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (6,713 > 3,19) dengan tingkat signifikan $0,003 < 0,05$. Hasil pengujian uji t (tabel 5.30) diketahui bahwa kedua variabel bebas (pemberian tunjangan dan sistem metode token economy) berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru, yakni untuk variabel pemberian tunjangan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,186 > 1,67793) dan variabel kedisiplinan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,865 > 1,67793) .

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Nitisemito, (2009). Pemberian tunjangan melalui sistem metode token economy sangat mempengaruhi sikap yang lebih baik dari sebelumnya dan meningkatkan kedisiplinan kerja untuk para karyawan-karyawannya serta mencerminkan kondisi yang mendukung dalam bekerja sama. Serta sistem metode token economy juga untuk mengurangi, dan perilaku-prilaku yang kurang pantas.

Keeratan hubungan antara pemberian tunjangan dan sistem metode token economy terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru dikategorikan kuat, bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,471 besarnya kontribusi yang diberikan variabel tunjangan dan sistem metode toke economy terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi atau R square (R^2) sebesar 0,222 atau 22,2%. Artinya Pemberian tunjangan dan sistem metode token economy dalam mempengaruhi peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru adalah sebesar 22,2% sedangkan 77,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini. Husnan, (2010) menyatakan bahwa keeratan hubungan pemberian tunjangan dan sistem metode token economy terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan sangaatlah penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan serta pengkordinasian yang dilakukan oleh perusahaan untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sehingga sistem metode token economy atau bisa disebut dengan modifikasi perilaku juga sangaatlah membantu untuk merubah sikap parah karyawan dari yang buruk

menjadi yang baik dalam sistem bekerja secara individu maupun kerja sama. Dan meningkatkan kedisiplinan kerja yang lebih baik dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis mengambil variabel pemberian tunjangan dan sistem metode token economy yang diduga memberi pengaruh terhadap Peningkatan kedisiplinan kerja karyawan. Dimana dari hasil analisis regresi linear berganda yaitu dengan nilai $Y = 9,853 + 0,370 X_1 + 0,323X_2 + e$ dengan tingkat signifikan pada masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05 yang diperoleh bahwa pemberian tunjangan dan sistem metode token economy memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

Dengan demikian kedua faktor dalam penelitian ini yaitu pemberian tunjangan dan sistem metode token economy merupakan komponen dari peningkatan kedisiplinan kerja yang ingin dirasakan oleh karyawan khususnya pada Kantor Pos Pekanbaru sehingga dapat mendukung tercapainya kerja yang optimal. Seorang karyawan akan memiliki kerja yang baik. Dengan adanya sistem metode token economy serta meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan yang dapat meningkatkan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru agar mampu mempertahankan kedisiplinan yang lebih baik didalam perusahaan. Atmosudirjo, (2011). Mendefinisikan bahwa peningkatan kedisiplinan kerja bagi karyawan merupakan sebagian bentuk ketaatan dan pengendalian diri serta kecermatan dalam hubungan rasionalisme, sadar, tidak emosional. Metode token economy juga salah satu penguat dari peningkatan kedisiplinan kerja karyawan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan yang sudah diuraikan pada Bab, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian tunjangan pada Kantor Pos Pekanbaru berada dalam kategori baik. Dimana dari hasil analisis dapat diketahui bahwa pemberian tunjangan berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan pada Kantor Pos Pekanbaru. Artinya bahwa pemberian tunjangan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan yang lebih efektif dan lebih efisien dalam bekerja.
2. Sistem metode token economy juga berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kedisiplinan kerja karyawan Kantor Pos Pekanbaru yang diukur menggunakan SPSS versi 22.0.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 22,2% perubahan nilai perusahaan dipengaruhi oleh tunjangan, sistem metode token economy dan kedisiplinan kerja karyawan sedangkan sisanya diyakini 77,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Adapun saran-saran yang diberikan penulis berdasarkan hasil analisis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya bagi pihak pimpinan Kantor Pos Pekanbaru melakukan evaluasi kerja karyawan secara berkala dan rutin.
2. Diharapkannya para anggota karyawan Kantor Pos Pekanbaru hendaknya lebih meningkatkan kedisiplinan diri terhadap waktu jam kerja, sehingga memberikan hasil yang maksimal atas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan literatur (rujukan) dan bahan referensi yang berguna bagi peneliti selanjutnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2012 : 60. *Hipotesis Dalam Suatu Jawaban Yang Bersifat Sementara Dalam Penelitian*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, 2008. *Penjelasan Mengenangi Populasi Dan Sample*. Jakarta: Erlangga
- Arikunto, 2008 : 229. *Teknik Dalam Pengumpulan Data Penelitian*. Yogyakarta: Amara Books.
- Atmosudirjo, 2011. *Peningkatan Kedisiplinan*. Jakarta: Erlangga.
- Bambang, 2010. *Tunjanga Karyawan*. Jakarta: Erlangga.
- Bahri, 2010. *Perilaku Baik dan Buruk Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ernest J. McCormick, 2010. *Motivasi Karyawan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Fathoni, 2009. *Disiplin Waktu*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Flippon, 2015. *Tunjangan Sebagai Program Pelayanan*. Malang: UMM Pers.
- Flippon, 2015. *Pengelolaan Tunjangan Berdasarkan Jenis*. Malang: UMM Pers.
- Glasser, 2013. *Metode-Metode Token Economy*. Bandung: Sinar Baru.
- Hamzah Yacub, 2010. *Bekerja Dengan Etis*. Jakarta: Indeks.
- Handoko, 2008 : 134. *Tunjangan*. Jakarta: Erlangga.
- Handayani, 2009. *Tunjangan Sebagai Penguat*. Yogyakarta: Erlangga.
- Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Yang Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gaja Mada University Pers.
- Hasibuan, 2009. *Indikator-Indikator Dalam Kedisiplinan Perusahaan*.

Yogyakarta: Liberty.

Hasan, 2013. *Analisis Data*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Husnah, 2010. *Keeratan Hubungan Tunjangan, Token Economy dan Kedisiplinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Jason, 2009 : 35. *Modifikasi Perilaku: Penerapan Sehari-Hari dan Penerapan Profesional Dalam Sistem Metode Token Economy*. Yogyakarta: Erlangga.

Kazdin, 2009. *Cara Menghargai Karyawan*. Jakarta: Pustaka Delapratasa.

Kazdin, 2011 : 305. *Token Economy*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Levina, Latainer, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Erlangga.

Mangkunegara Perabu Anyawar, 2014 : 130-131. *Pendidikan Karakter*. Jakarta: Rineka Cipta.

Muchadarsyah Sinungan, 2011. *Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan*. Jakarta: PPM Manajemen.

Muhammad Zein, 2012. *Disiplin Peraturan*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.

Newby T.J Robinson, Ganzell S.L.G, 2011. *Pemberian Tunjangan Dengan Menggunakan Metode Token Economy*. Malang: UIN Malang.

Nitisemito, 2014. *Menyongsong Masa Depan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Natsir, 2015. *Modifikasi Petilaku*. Surabaya: Pustaka Pelajar.

Nazir Moh, 2008 : 235. *Observasi Dalam Menentukan Teknik Pengumpulan Data*. Jakarta: Pustaka.

Nazir Moh, 2010 : 234. *Wawancara Sebagai Pengumpulan Data*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nawawi Hadari, 2008 : 184. *Cara Mengetahui Baik atau Tidaknya Tingkat Kedisiplinan Karyawan*. Yogyakarta: BAN-PT.

Prayitno, 2012. *Suatu Data Laporan Keuangan Bulanan atau Tahunan dalam Sebuah Penelitian*. Jakarta: PPM Manajemen.

Priyatno, 2012. *Pengujian Secara Parsial*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Rivai Vetizal, 2013 : 444. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dengan Pemberian Tunjangan Metode Token Economy*. Edisi Revisi V. Cetakan Kedua Belas. Jakarta: Rineka Cipta.

Purwanto, 2012. *Token Economy dan Perilaku-Perilaku Kedisiplinan*. Bandung: Pustaka

Susanto, 2008. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Soekadji, 2012. *Tingkat dan Jenis Sanksi Kedisiplinan Kerja*. Semarang: Pustaka Pelajar.

Soekadji, 2012. *Perbedaan Program Token Economy*. Jakarta: University.

Sastrohadiwiryo, 2009 : 291. *Manajemen Pelatihan Berbasis Belajar Mandiri yang Menerangkan Konsep Token Economy dalam Kedisiplinan Kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sastrohadiwiryo, 2011 : 293. *Tingkat dan Jenis Sanksi Kedisiplinan Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Gaja Mada University Pers.

Simamora, 2013. *Tunjangan Karyawan dalam Sistem Metode Token Economy*.

Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Simanjuntak J Payaman, 2011 : 293. *Pengertian dalam Kantor Pos Indonesia*.

Bandung: CV. Andira.

Sastrohadiwiryo, 2009 : 293. *Kewajiban Serta Larangan Karyawan Kantor Pos Indonesia*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiono, 2009 : 81. *Pengertian Sample*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

T. Hani Handoko, 2008. *Meningkatkan Kepuasan Kerja*. Jakarta: Harvarindo.

Umarr, 2011. *Uji Validitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Terry, 2009. *Modifikasi Perilaku Penerapan Sehari-hari dan Penerapan Profesional Dalam Sistem Metode Token Economy*. Yogyakarta: Erlangga.

Wallim, 2008. *Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wallim, 2010. *Tunjangan Token Economy*. Bandung: Sinar Baru.

Wallim, 2007. *Sistem Metode Token Economy*. Jakarta: Rajawali Pers.

Widodo, Mayer, Pigos, 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Yulihastuti, Kurlevin, 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT. refika Aditama.