

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa atau Gaji dan Kesejahteraan

Balas jasa akan mempengaruhi kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

4. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner akan berkurang.

5. Ketegasan

Pimpinan harus tegas dan berani, bertindak untuk menghukum karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

3.2.2 Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin

Menurut sastrohadiwiryo (2001:93) tujuan utama mengadakan sanksi disiplin kerja bagi karyawan yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin, sanksi atau pelanggaran disiplin yang dijatuhkan harus setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan secara adil dan dapat diterima.

Tingkat dan jenis disiplin kerja terdiri atas :

1. Sanksi Disiplin Berat

- a. Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat sebagai karyawan perusahaan.
- b. Penurunan jabatan.

Contoh pelanggaran :

- c. Pegawai mengalihkan fungsi dana instansi untuk kepentingan pribadi atau korupsi.
- d. Pegawai melakukan tindak kriminal.

2. Sanksi Disiplin sedang