

**JUDUL** : ANALISIS PENGARUH KUALITAS KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. GREENTECH CAKRAWALA MOTORINDO PEKANBARU  
**PENULIS** : MASITAH S  
**ANGGOTA** : PROF.DR.ZULFADIL,SE.,MBA, KURNIAWATY FITRI,SE.MM  
**EMAIL** : [Masitahs91@yahoo.com](mailto:Masitahs91@yahoo.com)  
**NO HP** : -

### **ABSTRACT**

#### **QUALITY ANALYSIS OF EFFECT OF LEADERSHIP AND SUPERVISION OF EMPLOYEE DISCIPLINE AT PT. GREENTECH CAKRAWALA MOTORINDO PEKANBARU**

**by:**

**Masitah S**

This study aims to determine how these variables influence the quality of leadership and oversight of the work discipline of employees at PT. Greentech Cakrawala Motorindo pekanbaru. This study uses primary data is data obtained from interviews and questionnaires giving to all employees at PT. GreentechCakrawala Motorindo Pekanbaru. Primary data were obtained relating to the objects and organizational structure. in this study population of 50 people and census methods. The method of analysis used in this study is the method of multiple linear regression.

From the results of testing that has been done, the partial regression test (t test) showed that the variable quality of leadership and supervision partially affect labor discipline, leadership qualities and variables have the most significant effect of the variable labor discipline. The magnitude of the effect caused by (R<sup>2</sup>) by the variable quality of leadership and supervision together the disciplines of 70.3% variable, while the remaining 29.7% is influenced by other variables not examined in this study.

**Keywords:** Quality leadership, supervision and work discipline

## I. PENDAHULUAN

### a. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan asset yang paling penting dan berharga bagi perusahaan, karena apapun aktivitas dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan semua tidak bisa lepas dari peran karyawan. Dengan kata lain keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan karyawannya masing-masing yang bekerja di dalamnya. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah masalah disiplin kerja. Dalam kondisi apapun, disiplin kerja sangat penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yaitu pada umumnya laba.

Disiplin kerja adalah suatu tolak ukur bagi suatu perusahaan untuk mengetahui sumber daya manusia di suatu perusahaan tersebut, yang secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik. Tindakan disiplin kerja tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan bijak dari para pelaksananya, yaitu pekerja dan pimpinan suatu perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas, yang akan mencerminkan suatu kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Salah satu yang menarik adalah disiplin kerja karyawan pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru. PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru adalah perusahaan yang bersifat komersial dengan bisnis utamanya menyediakan jasa pelayanan, penjualan dan perawatan produk Kawasaki.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru berjumlah 50 orang, dengan distribusi karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1. Jumlah pegawai PT.Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru

PT.Greentech Pusat I, Jln Soekarno Hatta (Orang)	PT.Greentech Pusat II, Jln Riau (Orang)
35	15

Sumber : PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru

Dalam melaksanakan tugas, pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru masih dijumpai karyawan yang datang terlambat dan cepat pulang dari jam kerja dan karyawan yang tidak masuk kerja atau absen dengan berbagai alasan. Hal tersebut dapat kita lihat dari tabel yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 1.2. Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Total Hari Efektif Kerja Karyawan (Hari)	Total Karyawan Tidak Masuk (Hari)	Prosentase (%)	Total Karyawan Terlambat (Hari)	Prosentase (%)	Total Karyawan cepat pulang (Hari)	Prosentase (%)
2009 (Juni akhir)	24	4128	102	2,47	206	4,99	198	4,79
2010	51	17595	470	2,67	1291	7,34	1121	6,37
2011	50	17100	478	2,79	1452	8,49	1201	7,02

Sumber : PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru mengalami fluktuasi tiap tahunnya. Pada tahun 2010 terjadi kenaikan tingkat absensi sebesar 0,20 % dari 2,47% menjadi 2,67%, dan pada tahun 2012 absensi kembali meningkat sebesar 0,12%, dari 2,67% menjadi 2,79%. Tingkat absensi karyawan pada PT.Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru masih dapat ditoleransi, karena masih dibawah 5%, namun kenaikan tingkat absensi tiap tahunnya menunjukkan bahwasannya disiplin karyawan pada PT.Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru masih rendah. Padahal perusahaan telah menetapkan peraturan berupa denda bagi karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, namun masih banyak karyawan yang melanggarnya, hal ini dikarenakan hari kerja yang panjang.

Ketidakdisiplinan karyawan PT.Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru juga dapat terlihat dari keterlambatan masuk kerja karyawan dari waktu yang telah ditentukan. Dimana pada tahun 2010 terjadi kenaikan tingkat keterlambatan masuk kerja sebesar 2,35% begitu juga pada tahun 2011 mengalami peningkatan tingkat keterlambatan sebesar 1,15%. Begitu juga dalam hal cepat pulang dari waktu kerja yang telah ditentukan, masih ada karyawan yang cepat pulang dari waktu kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dan tiap tahunnya angka cepat pulang karyawan mengalami peningkatan. Hal ini dikarenakan kurang tegasnya tindakan pimpinan terhadap karyawan, sehingga masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja dan cepat pulang kerja.

Dengan adanya karyawan yang tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja dan cepat pulang kerja lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan, tentunya akan memberi dampak pada perusahaan. Beberapa dampak yang ditimbulkan yaitu sering terjadinya keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga target penyelesaian tugas dan tujuan organisasi sulit terealisasi atau tercapai.

Dari survey awal, penulis memperoleh informasi bahwasannya salah satu penyebab terjadinya ketidakdisiplinan karyawan PT.Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru dikarenakan kualitas kepemimpinan atasan langsung, dimana pimpinan kurang mampu dalam berkomunikasi dengan bawahan, kurang

berani dalam mengambil resiko dan kurang bekomitmen. Padahal ketiga hal tersebut merupakan hal yang penting dalam menjalankan kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin membaik. Menurut **Kurt Lewin dalam Nurdiana (2011:30)** pembentukan perilaku disiplin dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan faktor lingkungan yaitu kualitas kepemimpinan, kesejahteraan dan sistem penghargaan. Seorang manajer dikatakan efektif dan berkualitas dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Hal ini telah dibuktikan oleh beberapa penelitian, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh **Nuraina (2008)** bahwa kualitas kepemimpinan secara parsial mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah pengawasan. Pengawasan merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan (**Hasibuan, 2009:196**). Hal ini telah dibuktikan oleh beberapa penelitian, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh **Afrizal Pasaribu (2011)** bahwa pengawasan secara parsial mempengaruhi disiplin kerja.

Pengawasan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan. Sebab dengan adanya pengawasan yang baik maka sesuatu pekerjaan akan dapat berjalan lancar dan dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal. Semakin lancar kerja dan disertai pengawasan yang baik maka pekerjaan itu akan berhasil dengan baik. Dengan pengawasan yang baik akan mendorong pegawai lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kerja yang baik pula terlebih apabila menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat yang baik.

Fakta yang ada di PT.Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru menunjukkan adanya gejala-gejala kecenderungan penurunan minat menyelesaikan kerja tepat waktu, kurangnya koordinasi antar karyawan dan munculnya kebosanan kerja karena rutinitas yang berlanjut. Hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang efektif dari pimpinan serta kurangnya disiplin kerja karyawan. Untuk itu pimpinan harus melakukan pengawasan yang baik sehingga disiplin kerja dalam diri karyawan akan meningkat.

Pelaksanaan kegiatan suatu organisasi tanpa adanya suatu pengawasan, dapat mengakibatkan secara otomatis disiplin kerja menurun dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat proses kegiatan suatu organisasi. Oleh karena itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif sehingga diharapkan dapat menghasilkan dampak yang positif untuk perkembangan organisasi tersebut.

Dari penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Analisis Pengaruh Kualitas Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru”**.

### **b. Perumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru yaitu :

- a. Apakah kualitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin Kerja Karyawan pada PT.Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru?
- b. Apakah pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru?
- c. Variabel manakah yang lebih dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru?

### **c. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap disiplin kerja Karyawan PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui variabel yang lebih dominan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **a. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini, objek penelitian pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo pekanbaru Pusat 1 yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta No.1,2,3 Pekanbaru Riau dan pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru Pusat 2 yang beralamat di Jalan Riau No. 51-51A Pekanbaru Riau.

### **b. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru yang berjumlah 50 orang, yang terdiri dari :

- Karyawan PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru Pusat 1 yang berjumlah 35 orang.
  - Karyawan PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru pusat 2 yang berjumlah 15 orang.
- Dikarenakan jumlah populasi sedikit, maka digunakan metode sensus.

### **c. Sumber dan Jenis Data**

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung atau bersumber dari objek penelitian, berupa pertanyaan mengenai kedisiplinan PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh penulis dari objek penelitian berupa informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, misalnya : jumlah karyawan, absensi karyawan, peraturan perusahaan, dan struktur organisasi.

#### **d. Teknik Pengumpulan Data**

##### **a. Wawancara**

Yaitu secara langsung mengadakan tanya jawab kepada karyawan PT. Greentech Cakrawala Motorindo untuk memperoleh informasi mengenai hal, kondisi atau situasi yang menyangkut dengan masalah yang diteliti.

##### **b. Angket (Kuisisioner)**

Yaitu cara mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi, sesuai dengan kebutuhan dalam penulisan yang dilakukan oleh penulis.

#### **e. Metode Analisis Data**

a. Analisis deskriptif, yaitu hasil penelitian dikaitkan dengan teori-teori yang ada sehingga dapat ditarik kesimpulan.

##### **b. Analisis kuantitatif.**

Untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda.

#### **1) Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Normalitas**

Pada uji ini dimaksudkan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk medeteksi normalitas akan dilakukan uji analisis *kurva Histogram* dan *grafik Normal P-P Plot*.

##### **b. Autokorelasi**

Uji *autokorelasi* adalah untuk mengetahui apakah korelasi antara sesama ukuran pengamatan dari waktu ke waktu. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pendektesian terhadap adanya *autokorelasi* dapat dilakukan dengan metode grafik atau menggunakan test secara statistik yang dalam hal ini menggunakan statistik dari *Durbin Watson*.

Angka DW tersebut dibandingkan dengan nilai kritisnya ( $d_L$  dan  $d_U$ ) yang terdapat dalam tabel *Durbin Watson*, dimana  $n$  adalah jumlah data (cases) dan  $k$  adalah parameter termasuk dalam model.

##### **c. Multikolenieritas**

Tujuan utama pengujian ini adalah untuk menguji apakah variabel bebas yang ada benar-benar mempunyai hubungan yang erat dengan variabel dependen sehingga variabel bebas yang benar-benar bisa menjelaskan dengan lebih pasti untuk variabel terikat. Metode untuk menguji *multikolenieritas* dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflaction factor* (VIF). Umumnya jika *variance inflaction factor* (VIF) lebih besar dari 10, jika nilai *tolerance value* di atas 0,1 maka tidak terjadi multikolenieritas (**Trisnawati dalam Yulia, 2007: 43**)

##### **d. Heterokedastisitas**

*Heterokedastisitas* artinya varians variabel dalam model tidak sama (konstan). *Heterokedastisitas* tidak merusak konsistensi estimasi, tetapi membuat estimator tidak mempunyai varians minimum atau tidak efisien. Metode yang digunakan untuk mendeteksi *heterokedastisitas* adalah dengan melihat grafik *Scatter- Plot*. Jika ada pola tertentu, maka mengindikasikan

bahwa terjadi heterokedastisitas. Begitu juga sebaliknya, jika tidak ada pola tertentu, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

### 1) Analisis Regresi Berganda

Persamaan Regresi Linier Berganda (Umar, 2009:126):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

$Y$  = Disiplin kerja

$\beta_0$  = Konstanta

$X_1$  = Kualitas Kepemimpinan

$X_2$  = Pengawasan

$\beta_1, \beta_2$  = Koefisien regresi

$e$  = Epsilon/ variabel pengganggu.

### 2) Uji t

Untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan uji-t statistik dengan rumus :

$$T_i = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana:

$T_i = t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas  $X_i$

$b_i$  = koefisien regresi variabel bebas  $X_i$

$s_{b_i}$  = standar error variabel bebas  $X_i$

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka variabel bebas secara parsial mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat. Dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel terikat.

### 3) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi  $X_1, X_2$  Terhadap  $Y$ , digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ). Nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

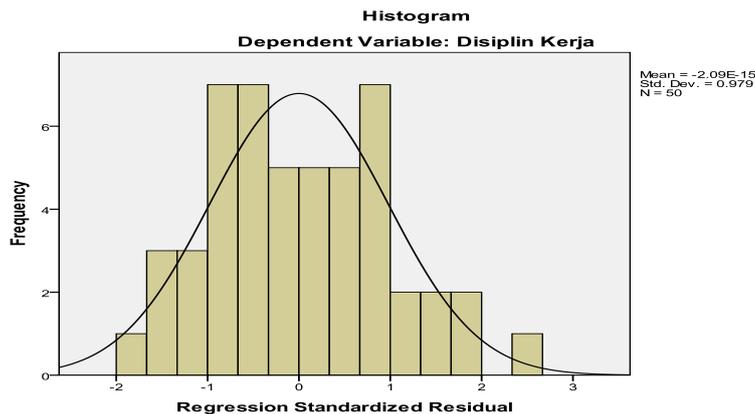
## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. HASIL PENELITIAN

#### 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

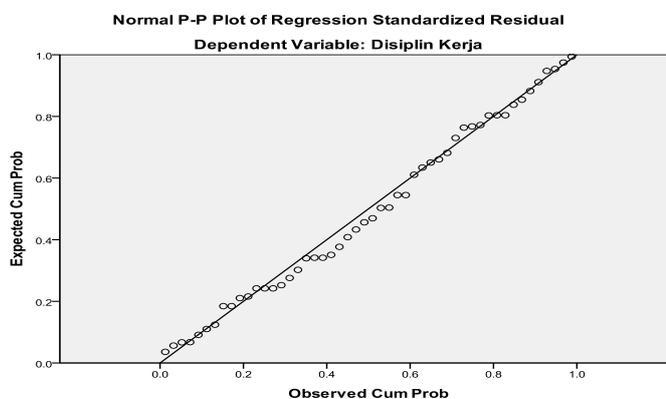
##### a. Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah sebuah model regresi variabel independen dan dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.



Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012  
Gambar 3.1 Normal P-P Plot

Berdasarkan kurva *histogram* diatas, diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.



Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012  
Gambar 3.2. Histogram Output SPSS

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal yang menandakan normalitas data.

### b. Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data-data yang ada pada variabel penelitian. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari *autokorelasi*. Untuk mengetahui ada tidaknya *autokorelasi*, dapat dilihat dari nilai *Durbin Watson* (DW).

Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.1 Hasil Uji Asumsi Autokorelasi

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 <sup>a</sup>	.703	.690	.32362	1.644

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kualitas Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Berdasarkan hasil uji asumsi autokorelasi pada tabel diatas, terlihat nilai DW sebesar 1,644, nilai ini dibandingkan dengan nilai tabel yang menggunakan nilai signifikan 5%, sampel (n)= 50 dan jumlah variabel independen 2 (k =2), mempunyai  $d_L = 1,462$  dan  $d_U = 1,628$ . Hasil pengujian menunjukkan nilai DW berada di atas  $d_U$ , ini mengindikasikan bahwa tidak adanya autokorelasi positif.

**c. Multikolenieritas**

Multikolenieritas menunjukkan adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti di antara beberapa variabel atau semua variabel yang independen dari model yang ada.

Tabel 3.2. Tabel Multikolenieritas

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.623	.340		1.834	.073		
X1	.653	.091	.674	7.138	.000	.708	1.412
X2	.215	.080	.253	2.681	.010	.708	1.412

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

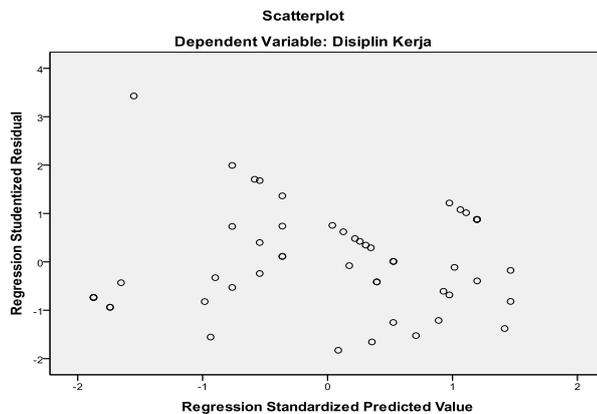
Berdasarkan hasil output SPSS diatas terlihat bahwa perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada *multikolenieritas* antara variabel independen dalam model regresi.

**d. Heterokedastisitas**

*Heterokedastisitas* merupakan gangguan dimana residual yang dihasilkan dari model regresi berkorelasi dengan variabel independen. Tujuan dari uji ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Untuk

mendeteksi ada atau tidaknya *heterokedastisita* dapat digunakan grafik *Scatterplot*.

Apakah titik dalam grafik membentuk pola menyebar lalu menyempit atau sebaliknya disekitar garis diagonal maka bisa dikatakan terjadi *heterokedastisitas*. Namun jika titik menyebar dengan tidak membentuk pola tertentu dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka dikatakan terjadi *homokedastisitas*.



Sumber : Data Olahan Penelitian, 2012

Gambar 3.3 Scatterplot

Dari gambar *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik diatas tidak membentuk suatu pola dan menyebar, maka hal ini membuktikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala *Heterokedastisitas*.

## 2. Analisis Regresi

Dari hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS *versi* 19. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

Tabel 3.3 Hasil Analisa Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.623	.340		1.834	.073
Kualitas Kepemimpinan	.653	.091	.674	7.138	.000
Pengawasan	.215	.080	.253	2.681	.010

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2012

$$Y = 0,623 + 0,653 X_1 + 0,215 X_2 + e$$

$$\text{Std of Error} = (0,91) \quad (0,80)$$

Arti persamaan regresi linier tersebut adalah :

- a. Nilai  $\beta_0 = 0,623$  menunjukkan jika variabel X ( Kualitas Kepemimpinan dan Pengawasan ) konstanta atau 0 maka nilai kedisiplinan adalah 0,623.
- b. Nilai  $\beta_1 = 0,653$  menunjukkan bahwa apabila variabel Kualitas Kepemimpinan naik satu satuan, maka variabel disiplin akan mengalami kenaikan sebesar 0,653 dengan asumsi variabel X2 konstan.
- c. Nilai  $\beta_2 = 0,215$  menunjukkan bahwa apabila variabel Pengawasan naik satu satuan, maka variabel disiplin akan mengalami kenaikan sebesar 0,215 dengan asumsi X1 konstan.

Faktor kualitas kepemimpinan ( $X_1$ ) merupakan faktor dominan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru sebesar 0,653. Hal ini, karena pemimpin merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada didalam perusahaan, keberlangsungan hidup perusahaan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin membaik.

### 3. Uji - t ( Parsial )

Sampel yang digunakan sebanyak 50 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan  $df = 50 - 2$  atau  $df = 48$  dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% maka diperoleh t tabel sebesar 1,677, dengan kriteria pengujian :

- Jika t hitung  $>$  t tabel, maka variabel X mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel Y
- Jika t hitung  $<$  t tabel, maka variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel Y.

#### a. Kualitas Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti terlihat pada tabel 5.16 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan dari uji t untuk Kualitas Kepemimpinan yang menghasilkan t hitung = 7,138 lebih besar dari nilai t tabel = 1,677. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Kualitas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru.

#### b. Pengawasan ( $X_2$ ) terhadap disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti terlihat pada tabel 5.16 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan dari uji t untuk Pengawasan yang menghasilkan t hitung = 2,618 lebih besar dari nilai t tabel = 1,677. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Karyawan pada PT.Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru.

### 4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Bedasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic For Product and Service Solution*) versi 19 diperoleh koefisien korelasi berganda seperti yang tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.4 Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 <sup>a</sup>	.703	.690	.32362

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kualitas Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Hasil Penelitian, 2012

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,703 hal ini menunjukkan bahwa variabel kualitas kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh sebesar 70,3 % terhadap disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 29,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## b. PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “diduga kualitas kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru”, dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat **Kurt Lewin dalam Nurdiana (2011:30)** bahwa pembentukan perilaku disiplin dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan faktor lingkungan yaitu kualitas kepemimpinan, kesejahteraan dan system penghargaan. Seorang manajer dikatakan efektif dan berkualitas dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan disiplin yang baik adalah hal yang sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Hal ini telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh **Nuraina (2008)** bahwa kualitas kepemimpinan secara parsial mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

Hipotesis yang menyatakan “diduga pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru” dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat **Hasibuan (2009:194)** bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum dan ketegasan. Hal ini telah dibuktikan oleh beberapa penelitian, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh **Afrizal Pasaribu (2011)** bahwa pengawasan secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh **Ria Lestari (2010)** bahwa pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Hipotesis yang menyatakan “diduga variabel kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh lebih dominan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru” dapat diterima. Dimana variabel kualitas kepemimpinan mempengaruhi kedisiplinan sebesar 0,653 terhadap disiplin kerja dan variabel pengawasan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 0,215.

Berdasarkan tanggapan 50 orang responden terhadap kualitas kepemimpinan dan pengawasan di peroleh hasil dengan kategori baik. Artinya secara umum kualitas kepemimpinan dan pengawasan yang diterapkan diperusahaan baik dan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 70,3 %.

#### **IV. PENUTUP**

##### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel kualitas kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru
2. Variabel pengawasan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru
3. Variabel kualitas kepemimpinan merupakan variabel dominan yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru

##### **b. Saran**

1. Pihak PT. Greentech Cakrawala Motorindo Pekanbaru perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan dengan cara melakukan peningkatan dalam hal komunikasi antara atasan langsung dengan bawahan dan sesama karyawan, sehingga pesan yang disampaikan dapat diterima dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai, selain daripada itu keberanian mengambil resiko juga harus lebih ditingkatkan lagi, karena jika atasan tidak berani dalam mengambil resiko, maka organisasi akan sulit untuk berkembang, begitu juga hal nya dengan komitmen atasan karena komitmen menunjukkan fokus dan keseriusan seorang pemimpin dalam meraih tujuannya karena keberlangsungan hidup suatu organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin baik.
2. Pihak perusahaan juga perlu meningkatkan dan memperhatikan pengawasan dengan cara melakukan pemeriksaan hasil-hasil kerja karyawan secara rutin, menegur pihak yang melakukan penyimpangan dan lebih tegas dalam memberikan sanksi apabila ditemukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja, sehingga dengan demikian diharapkan disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat dan lebih baik lagi

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahadiningsih, Restu, 2010. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Serdang Bedagai*, <http://repository.usu.ac.id>.
- Darwis, Eni Yulianda, Lamun Bathara, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Pusat Pengembangan Pendidikan Universitas Riau, Pekanbaru.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.

- Hasibuan, Melayu S.P, 2005. *Manajemen sumber daya manusia*, CV H Mas Agung, Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Junaidi, 2009. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan pada PT. Sri Agung Mulia Pekanbaru*, Skripsi, Universitas Riau.
- Kartono, Kartini, 2005. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Edisi Pertama. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lestari, Ria, 2010. *Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Riau Airlines Pekanbaru*, Skripsi, Universitas Riau.
- Lv Sinaga, 2010. *Pengaruh Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Departemen Pekerjaan Umum (Studi pada Direktorat Jenderal Bina Marga SNVT Preservasi dan Pembangunan Jalan dan Jembatan Metropolitan Medan)*. [Repository.usu.ac.id](http://repository.usu.ac.id). 22 Juni 2010.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2004. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M, 2003. *Dasar-dasar Manajemen*, Edisi keenam. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Matondang, 2008. *Kepemimpinan: Budaya Organisasi Dan Manajemen Strategik, Edisi Pertama*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Mayestika, Imelda Purba, 2011. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Simalungun*. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/25795>. 8 Juni 2011.
- Nuraina, 2008. *Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Tingkat Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Tata Usaha pada Balitbang Propinsi Riau*, Skripsi, Universitas Riau.
- Nurdiana, KR Lebang ,2011. *Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Gubernur Sulawesi Selatan*. [repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/.../930/SKRIPSI\\_FIX.doc](http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/.../930/SKRIPSI_FIX.doc).
- Pasaribu, Afrizal, 2011. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara*. <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/28880>. 12 September 2011.
- Putri, Rinelia, 2007. *Kualitas Kepemimpinan*. www. Vibiznews.com.

- Rivai, Veithzal, 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi kedua. PT. Rajawali Pers, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Santoso, Siggih, 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parameter*. Elek Media Komputindo, Jakarta
- Sastrohadiwiryo, Bedjo, Siswanto, 2003. *Manajemen tenaga Kerja Indonesia Pendekatan 15 administrative dan Operasional*. Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2003. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia, Asia dan Timur Jauh*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, Sondang, P, 2003. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Gunung Agung, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2004, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Tisnawati Sule, Ernie, dkk, 2010. *Pengantar Manajemen, Edisi Pertama*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Umar, Husein, 2009. *Metode Penelitian, Edisi Kedua*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Usman, Husaini, Dr, 2009. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, Edisi 3*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Wardani, Yuli, 2011. *Pengaruh Pengawasan Melekat dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Jatim Surabaya*. <http://eprints.upnjatim.ac.id/id/eprint/1490>. 17 Oktober 2011.
- Yulia Fransiska, 2007. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Laba pada Perusahaan yang Melakukan Ipod Bursa Efek Jakarta*. <http://www.scribd.com/doc/53311175/25/Uji-Asumsi-Klasik>.
- Yurita, Dian, 2012. *Pengaruh Efektivitas Pengawasan Kepala Bagian terhadap Tingkat Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lebak*. [Repository.upi.edu](http://Repository.upi.edu).