

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP  
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V  
KEBUN INTI SEI GALUH KABUPATEN KAMPAR**  
(Effect of Leadership and Supervision of Employee Discipline at PT. Perkebunan  
Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar)

Dian Mariani <sup>1)</sup>; Machasin <sup>2)</sup>; Sjahrudin <sup>2)</sup>

1) Mahasiswa Laboratorium Sumber Daya Manusia Jurusan Manajemen Fakultas  
Ekonomi Universitas Riau

2) Dosen Laboratorium Sumber Daya Manusia dan Keuangan Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi Universitas Riau

**Abstract**

This study aimed to analyze the influence of leadership and supervision of employee discipline at PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar, sample population of 114 with 34 people. Source of data used are primary data and secondary data. Techniques of data collection through interviews, documentation and questioner. The method of analysis used in this study was descriptive quantitative method, partial and simultaneous analysis, multiple linear regression analysis with the help of the program SPSS ver.17

Based on the results of multiple linear regression analysis, simultaneously, with the same two variables namely leadership (X1) and supervision (X2) significantly influence employee discipline (Y). The degree of influence of each independent variable on the dependent variable can be determined by performing a partial test, the results obtained are leadership variable (x1) significant effect on employee discipline variable (Y) and the supervision variable (X2) significant effect on employee discipline variable (Y). Based on the analysis using koefisien determinasi ( $R^2$ ) can be interpreted that the change/variation Y (Labor Discipline) due to the change/variation of X (Leadership and Supervision) while the rest is due to a change in another variable, which is not included in the study.

For authors suggest that companies need to pay attention to the factors that influence employee discipline for companies and employees are working partners who need each other for the survival of the company.

*Key Word : Leadership, Supervision, Discipline*

**PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis dibebberapa organisasi atau perusahaan sering mengalami dinamika dalam pencapaian tujuan yang telah diterapkan baik itu keberhasilan maupun kegagalan. Kondisi ini sangat ditentukan oleh sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Faktor produksi yang lain tidak akan

berhasil tanpa dukungan sumber daya manusia.

Peranan sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kedisiplinan, kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidangnya masing-masing serta sikap dan tingkah laku karyawan yang seharusnya dilakukan dalam etika berorganisasi, seperti lalai dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah

menjadi bagian tugasnya, pimpinan yang kurang memperhatikan cara penyampaian perintah kepada bawahan dan kurangnya kedisiplinan terhadap waktu. Oleh sebab itu diperlukan adanya peranan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yaitu membangun perilaku dan sikap mental dalam pekerjaan. Oleh karena itu Sumber Daya Manusia merupakan fungsi yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mendapatkan hasil yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan diartikan jika datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua

Dalam menegakkan kedisiplinan, perlu diimbangi dengan memberikan pengawasan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaiknya. Bagi pihak perusahaan, disiplin dapat dimulai dengan memberikan peringatan kepada karyawannya yang melanggar peraturan. Hukuman pada karyawan juga dapat diberikan seperti pemotongan gaji, skorsing atau pemecatan. Biasanya peringatan dari pihak perusahaan terhadap karyawannya karena sering terjadi keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan terlambat datang sehingga hasil kerja tidak maksimal.

(Siagian, 2003:305) Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Berdasarkan dari kutipan tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu keadaan yang tertib dan teratur dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu wadah organisasi melaksanakan tugas-tugas dan

peraturan yang berlaku. Setiap pimpinan dikatakan efektif apabila para bawahannya berdisiplin baik. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para petugas yang ada dalam organisasi tersebut.

## **TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **KEDISIPLINAN**

(Hasibuan, 2009:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

(Waridin, 2006 dalam Mohammad, 2005) Disiplin merupakan keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

tanggung jawab secara tertib, teratur dan disiplin sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku atau ditetapkan dalam organisasi tersebut, sehingga tidak ada yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut.

#### **KEPEMIMPINAN**

Di lingkungan perusahaan, seseorang yang memiliki kemampuan lebih akan diangkat dan ditunjuk menjadi orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain atau disebut sebagai pemimpin.

(Hasibuan, 2003:99) Cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

(Rivai, 2004:64) Peranan untuk mempengaruhi atau menggerakkan sekelompok orang menuju ke suatu tujuan yang telah ditetapkan bersama dengan mendorong/memotivasi mereka untuk bertindak dengan cara yang tidak memaksa

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat mengorganisasikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan. Semakin baik kemampuan pemimpin untuk mengorganisasikan pekerjaan, maka disiplin kerja karyawan juga semakin baik. Pembentukan perilaku disiplin dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan faktor lingkungan yaitu kualitas kepemimpinan, kesejahteraan dan sistem penghargaan. Seorang pimpinan 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.

## PENGAWASAN

(Siagian, 2004 : 125) Pengawasan adalah proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya

(Handoko, 2003:359) Pengawasan membantu penilaian apakah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengarahan telah dilaksanakan secara efektif.

(Siagian, 2007:125) Proses pengamatan dari seluruh kegiatan organisasi guna lebih menjamin bahwa semua pekerjaan yang sedang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

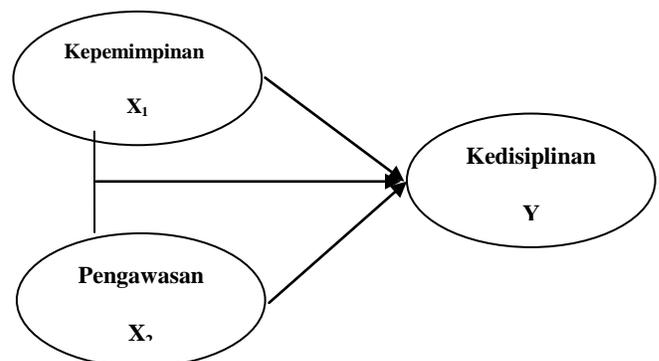
## PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP KEDISIPLINAN

Pelaksanaan pengawasan yang efektif merupakan salah satu refleksi dari efektifitas manajerial seorang pemimpin. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila

setiap pemimpin yang menduduki jabatan manajerial, selalu menginginkan agar baginya tersedia suatu sistem informasi yang andal agar pelaksanaan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya benar-benar terlaksana sesuai dengan hal yang telah ditetapkan dalam rencana. Dilihat dari segi pengawasan, sebagian besar kegiatan yang diselenggarakan oleh berbagai satuan kerja penunjang dalam organisasi perusahaan sebenarnya dilakukan dalam rangka penyediaan informasi, seperti informasi keuangan, informasi pegawai.

Oleh sebab itu, kedisiplinan dan pengawasan harus dijalankan pada organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik serta pengawasan pimpinan yang tidak efektif, akan sukar bagi perusahaan guna mewujudkan tercapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan dan pengawasan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

## KERANGKA PENELITIAN



Gambar 1: kerangka penelitian

## HIPOTESIS PENELITIAN

- Diduga faktor Kepemimpinan dan faktor Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar
- Diduga Kepemimpinan berpengaruh paling kuat terhadap kedisiplinan kerja karyawan

pada PT. Perkebunan Nusantara V kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar

### **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar yang berjumlah 114 orang. Untuk menentukan sampel maka dilakukan dengan cara simple random sampling (metode acak sederhana) yaitu sampel yang diambil sedemikian rupa sehingga setiap unit penelitian atau satuan alternatif dari populasi yang memiliki kumpulan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Untuk menentukan sampel (Arikunto, 2003 : 125 ) apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik di ambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, dan apabila subjeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% dan 30%-35% atau lebih. Dengan demikian dalam populasi 114 orang karyawan dapat diambil sampel sebanyak 30% yaitu 34 orang karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar yaitu :karyawan bagian personalia, bagian administrasi dan bagian teknik dinas sipil

### **Jenis Dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data :

- a. Data Primer ( belum di olah )  
Data yang langsung diperoleh dilapangan melalui tanggapan/jawaban responden dari pertanyaan kuesioner kepada karyawan tentang fungsi pengawasan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan pada

## **METODE PENELITIAN**

PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar

- b. Data Sekunder  
Yaitu data dan informasi dari dari perusahaan atau dari laporan yang di buat oleh perusahaan seperti jumlah tenaga kerja dan juga data absensi.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk melengkapi yang data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dengan tehnik sebagai berikut :

- a. Interview. Dengan mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan atau dengan staf yang berwenang untuk memberikan informasi tentang kondisi perusahaan.
- b. Kuesioner.  
Yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab oleh pihak-pihak yang termasuk menjadi objek penelitian.
- c. Dokumentasi  
Dimana penulis memperoleh data- data langsung dari arsip disimpan perusahaan tempat penulis meneliti.

### **3.5 Analisis Data**

Analisis Regresi Berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan kasual antara dua variabel bebas atau lebih  $(X_1), (X_2), (X_3), \dots, (X_n)$  dengan satu variabel terikat.

Asumsi dan arti persamaan regresi sederhana berlaku pada regresi ganda, tetapi bedanya terletak pada rumusnya, sedangkan analisis regresi ganda dapat dihitung dengan komputer dengan program statistical package for social sciences ( SPSS ) versi

17.0 dan juga menggunakan kalkulator atau manual. (Riduwan, 2007:142 ). Persamaan regresi ganda dirumuskan :

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

Dimana : Y = Disiplin Kerja

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Pengawasan

B<sub>0</sub> β<sub>1</sub> β<sub>2</sub> = Koefisien Regresi

e = Error ( Faktor pengganggu)

Kategori yang digunakan berdasarkan dengan skala likert, dimana responden nantinya diminta untuk menjawab pertanyaan dengan nilai jawaban seperti dibawah ini : ( **Sugiono, 2003 : 86** )

### Pengujian Hipotesis

#### a. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Terdapat dua nilai ekstrim dari koefisien determinasi, yaitu :

- Jika koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) = 0; artinya variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali (0%) terhadap variabel terikat.
- Jika koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) = 1; artinya variabel bebas mempunyai pengaruh (100%) terhadap variabel terikat atau variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas.

Oleh karena nilai ekstrim di atas, maka koefisien determinasi nilainya berada dalam interval 0 dan 1 (0 ≤ R<sup>2</sup> ≤ 1).

### 2. Uji Regresi Simultan (Uji F)

Membandingkan F hitung dengan F tabel, yaitu apabila F hitung lebih besar daripada F tabel berarti variabel bebas secara bersama-sama berperan terhadap variabel terikat, tetapi apabila F hitung lebih kecil daripada F tabel berarti variabel bebas tidak berperan terhadap variabel terikat.

$$F \text{ hitung} = \frac{b^2 \sum x^2}{s^2 \frac{X}{Y}}$$

$$F \text{ tabel} = (k-1) ; (n-k-1)$$

### 3. Uji Regresi Parsial (Uji t)

Untuk pengujian yang kedua adalah guna membuktikan kebenaran dari hipotesis tersebut digunakan pengujian regresi secara parsial untuk mengetahui apakah variabel bebas berperan atau tidak berperan terhadap variabel terikat.

$$t \text{ hitung} = \frac{\beta_i}{s\beta_i}$$

$$t \text{ tabel} = \alpha/2 : n - k - 1$$

Untuk pengujian ini digunakan uji t, yaitu membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan kriteria

a. Tolak Ho dan terima Ha apabila - t tabel ≥ t ≥ t tabel

b. Terima Ho dan tolak Ha apabila - t tabel ≤ t ≤ t tabel

**HASIL DAN PEMBAHASAN  
ANALISIS VARIABEL  
KEDISIPLINAN Rekapitulasi Tanggapan  
Responden Tentang Kedisiplinan pada  
PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Inti  
Sei Galuh Kabupaten Kampar**

No	Kedisiplinan		Jawaban					Jumlah
			SS	S	CS	TS	SKS	
1	Datang dan pulang tepat waktu	Frekuensi	0	7	14	13	0	34
		Persentase	0,00 %	20,58 %	41,17 %	38,23 %	0,00 %	100 %
		Skor	0	28	42	26	0	96
2	Kecakapan bekerja	Frekuensi	0	11	19	4	0	34
		Persentase	0,00 %	32,35 %	55,88 %	11,76 %	0,00 %	100 %
		Skor	0	44	57	8	0	109
3	Taat peraturan	Frekuensi	0	11	19	4	0	34
		Persentase	0,00 %	32,35 %	55,88 %	11,76 %	0,00 %	100 %
		Skor	0	44	57	8	0	109
4	Porsi Pekerjaan yang diberikan	Frekuensi	0	7	24	2	1	34
		Persentase	0,00 %	20,58 %	70,58 %	5,88 %	2,94 %	100 %
		Skor	0	28	72	4	1	105
5	Sanksi hukuman	Frekuensi	0	12	20	2	0	34

	yang diterapkan	Persentase	0,00 %	35,29 %	58,82 %	5,88 %	0,00 %	100 %
		Skor	0	48	60	4	0	112
6	Menumbuhkan sikap saling percaya	Frekuensi	0	8	21	5	0	34
		Persentase	0,00 %	23,52 %	61,76 %	14,7 %	0,00 %	100 %
		Skor	0	32	63	10	0	105
7	Ketegasan Pimpinan	Frekuensi	0	15	17	1	1	34
		Persentase	0,00 %	44,11 %	50 %	2,94 %	2,94 %	100 %
		Skor	0	60	51	2	1	114
8	Keadilan dalam bekerja	Frekuensi	0	13	18	2	1	34
		Persentase	0,00 %	38,23 %	52,94 %	5,88 %	2,94 %	100 %
		Skor	0	52	54	4	1	111
	Jumlah Rata-rata per indikator Persentase		0	84	152	33	3	272
			0	10	19	4	1	34
			0,00 %	29,41 %	55,88 %	11,76 %	2,94 %	100 %

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian 2012

Bahwa kedisiplinan yang menyatakan Setuju adalah 29,41%. Yang menyatakan Cukup Setuju adalah 55,88%. 11,76% menyatakan Tidak Setuju dan 2,94% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Jika dilihat dari tabel tersebut tingkat kedisiplinan adalah Sedang.

**ANALISIS VARIABEL KEPEMIMPINAN**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden**  
**Tentang Kepemimpinan pada**  
**PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Inti**  
**Sei Galuh Kabupaten Kampar**

No	Kepemimpinan		Jawaban					Jumlah
			SS	S	CS	TS	SKS	
1	Mempunyai Karakter Seorang Pemimpin	Frekuensi	0	8	17	9	0	34
		Persentase	0,00 %	23,52 %	50 %	26,47 %	0,00 %	100%
		Skor	0	32	51	18	0	101
2	Mempunyai Integritas Tinggi Terhadap Perusahaan	Frekuensi	0	4	24	6	0	34
		Persentase	0,00 %	11,76 %	70,58 %	17,64 %	0,00 %	100%
		Skor	0	16	72	12	0	100
3	Tidak Sewenang-wenang dalam Menggunakan Kekuasaan Pimpinan	Frekuensi	0	4	24	6	0	34
		Persentase	0,00 %	11,76 %	70,58 %	17,64 %	0,00 %	100%
		Skor	0	16	72	12	0	100
4	Mempunyai Komitmen Terhadap Perusahaan	Frekuensi	0	4	18	12	0	34
		Persentase	0,00 %	11,76 %	52,94 %	35,29 %	0,00 %	100%
		Skor	0	16	54	24	0	94
5	Tidak Terburu-buru dalam Menyelesaikan Pekerjaan Pada Saat Genting atau Bersikap Tenang	Frekuensi	0	2	15	16	1	34
		Persentase	0,00 %	5,88 %	44,11 %	47,05 %	2,94 %	100%
		Skor	0	8	45	32	1	86
6	Bersikap Adil	Frekuensi	0	2	19	13	0	34

	Terhadap Kebutuhan dan Kemampuan Karyawan	Persentase	0,00 %	5,88 %	55,88 %	38,23 %	0,00 %	100%
		Skor	0	8	57	26	0	91
7	Mempunyai Etika yang Baik	Frekuensi	0	1	16	17	0	34
		Persentase	0,00 %	2,94 %	47,05 %	50%	0,00 %	100%
		Skor	0	4	48	34	0	86
8	Mempunyai Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan	Frekuensi	0	3	23	8	0	34
		Persentase	0,00 %	8,82 %	67,64 %	23,52 %	0,00 %	100%
		Skor	0	12	69	16	0	97
Jumlah			0	28	156	87	1	272
Rata-rata			0	3	19	11	1	34
Persentase			0,00 %	8,82 %	55,88 %	32,35 %	2,94 %	100%

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian 2012

Bahwa kepemimpinan yang menyatakan Setuju adalah 8,82%. Yang menyatakan Cukup Setuju adalah 55,88%. 32,35% menyatakan Tidak Setuju dan 2,94% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Jika dilihat dari tabel tersebut tingkat kepemimpinan adalah Sedang.

## ANALISIS VARIABEL PENGAWASAN

### Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Pengawasan pada PT.Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar

No	Pengawasan	Jawaban					Jumlah	
		SS	S	CS	TS	STS		
1	Teknik Pengawasan Sesuai dengan Kegiatan	Frekuensi	0	6	22	6	0	34
		Persentase	0,00 %	17,64 %	64,7 %	17,64 %	0,00 %	100 %
		Skor	0	24	66	12	0	102
2	Pengawasan Mampu Mendeteksi Penyimpanan yang Mungkin Terjadi	Frekuensi	0	6	23	5	0	34
		Persentase	0,00 %	17,64 %	67,64 %	14,7 %	0,00 %	100 %
		Skor	0	24	69	10	0	103
3	Objektivitas dalam Melakukan Pengawasan	Frekuensi	0	5	26	3	0	34
		Persentase	0,00 %	14,7 %	76,47 %	8,82 %	0,00 %	100 %
		Skor	0	20	78	6	0	104
4	Pengawasan Berlangsung Secara Periodic	Frekuensi	0	2	23	8	1	34
		Persentase	0,00 %	5,88 %	67,64 %	23,52 %	2,94 %	100 %
		Skor	0	8	69	16	1	94
5	Pelaksanaan dilakukan Fleksibel	Frekuensi	0	8	24	2	0	34
		Persentase	0,00 %	23,52 %	70,58 %	5,88 %	0,00 %	100 %
		Skor	0	32	72	4	0	108
6	Sosialisasi Sistem Pengawasan Telah Sesuai	Frekuensi	0	2	27	5	0	34
		Persentase	0,00 %	5,88 %	79,41 %	14,7 %	0,00 %	100 %
		Skor	0	8	81	10	0	99
7	Pengawasan dapat Menemukan Kesalahan	Frekuensi	0	3	24	7	0	34
		Persentase	0,00 %	8,82 %	70,58 %	20,58 %	0,00 %	100 %
		Skor	0	12	72	14	0	98
8	Pengawasan Bersifat Mendidik	Frekuensi	0	4	24	6	0	34
		Persentase	0,00 %	11,76 %	70,58 %	17,64 %	0,00 %	100 %
		Skor	0	16	72	12	0	100
	Jumlah Rata-rata per indikator Persentase	0	36	193	42	1	272	
		0	4	24	5	1	34	
		0,00 %	11,76 %	70,58 %	14,7 %	2,94 %	100 %	

Sumber: Data Olahan Hasil penelitian 2012

Bahwa pengawasan yang menyatakan Setuju adalah 11,76%. Yang menyatakan Cukup Setuju adalah 70,58%. 14,7% menyatakan Tidak Setuju dan 2,94% menyatakan Sangat Tidak Setuju. Jika dilihat dari tabel tersebut tingkat Pengawasan adalah sedang.

### Hasil Analisis Data

Dalam pengolahan data dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda yang dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Dalam proses menganalisis data yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan bantuan program software SPSS 17.0 for Windows, baik menentukan besarnya korelasi dan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan masing-masing variabel.

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Adapun persamaan regresi linier berganda adalah :

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

Keterangan :

Dimana  $Y$  = Disiplin Kerja

$a$  = Konstanta

$X_1$  =

Kepemimpinan

$X_2$  = Pengawasan

$b_1$   $b_2$  = Koefisien Regresi

$e$  = Error ( Faktor Pengganggu )

Tabel dibawah ini akan memperlihatkan hasil dari perhitungan analisis regresi linier dari 34 (Tiga Puluh Empat) responden pada PT. Perkebunan nusantara V Kebun Inti Sei Galuh **5.1.7.**

### 5.1.7. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.445	2.476		5.026	.000
	VAR00002	.261	.100	.374	2.600	.014
	VAR00003	.298	.098	.438	3.040	.005

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Berdasarkan tabel 5.17, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah :

$$Y = 12,445 + 0,261X_1 + 0,298X_2$$

Dari persamaan regresi di atas menunjukkan koefisien regresi dari  $a$ ,  $\beta_1$ ,  $\beta_2$  bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan pada variabel terikatnya artinya:

1. Nilai  $a = 12,445$  menunjukkan bahwa jika kepemimpinan dan pengawasan sendiri 0 (nol) maka tingkat disiplin kerja adalah sebesar 12,445.
2. Nilai  $b_1 = 0,261$  menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) naik 1% maka variabel disiplin kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,261.
3. Nilai  $b_2 = 0,298$  menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pengawasan ( $X_2$ ) naik 1% maka variabel disiplin kerjamengalami peningkatan sebesar 0.298.

#### 1. Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Tabel 5. 1.8 : Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi  $R^2$

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.434	.78347

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002

b. Dependent Variable: VAR00001

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Selain itu dapat dijelaskan bahwa nilai R sebesar 0,684 mengandung arti variasi variabel-variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. R Square sebesar 0,468 (46,8%) ini menerangkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar dapat diterangkan oleh faktor kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh sebesar 46,8% sedangkan sisanya sebesar 53,2% menggambarkan variabel-variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) serta variabel terikatnya yaitu disiplin kerja ( $Y$ ). Dalam pengujian ini, penulis merumuskan hipotesis statistik sebagai berikut :

**H<sub>0</sub>** = Tidak ada pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar

**H<sub>a</sub>** = Ada pengaruh kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten KamparSelanjutnya untuk pembuktian hipotesis penelitian apakah semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya, maka dapat dilakukan dengan uji statistik F.

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= (k-1) ; (n-k-1) \\
 &= (2-1) ; (34-2-1) \\
 &= 1 ; 31 \\
 &= 4,16
 \end{aligned}$$

Hasil analisa uji F dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut ini :

**Tabel 5.1.9 : Tabel Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.736	2	8.368	13.633	.000 <sup>a</sup>
	Residual	19.029	31	.614		
	Total	35.765	33			

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002

b. Dependent Variable: VAR00001

Sumber : Data Olahan Penelitian 2012

Hasil uji berpengaruh apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  adalah sebesar 13,633 dan  $F_{tabel}$  dengan level signifikan sebesar 5% = 4,16. Maka diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (13,633 > 4,16).

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan kepemimpinan dan pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar dapat diterima. Dari hasil perhitungan tersebut maka variabel kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar

### 3. Uji Parsial ( Uji t )

Pembuktian hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui variabel bebas mana yang paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat, yakni disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar.

Berdasarkan hasil dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dengan masing-masing variabel bebas yang diteliti, seperti yang dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 5.2.0 : Tabel Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub> (DF=31)	Signifikan
X1 (Kepemimpinan)	2,600	2,039	0,014
X2 (Pengawasan)	3,040	2,039	0,005

Sumber : Data Olahan 2012

Dari tabel 5.20 dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan sebagai berikut :

- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain bahwa benar terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.
- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain bahwa tidak ada pengaruh antara dua variabel yang diteliti.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada signifikan 5% ( $\alpha=0,05$ )

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= \alpha/2 : n- k-1 \\
 &= 0,05/2 : 34 -2 - 1 \\
 &= 0,025 : 31 \\
 &= 2,039
 \end{aligned}$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,600. Maka bila dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada signifikan  $\alpha = 5\%$  yakni sebesar 2,039. Dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (2,600 > 2,039). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) mempengaruhi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel pengawasan ( $X_2$ ) diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,040 dengan perbandingan  $t_{tabel}$  sebesar 2,039 dapat dilihat bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (3,040 > 2,039). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar.

### 5.6. Pembahasan

- a. Berdasarkan hasil uji t, secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar, sedangkan secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar.
- b. Dari hasil uji F diperoleh nilai F tabel sebesar 4,16 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,00. Karena nilai sig < 0,05 maka keputusannya adalah  $H_a$  diterima. Hasil perhitungan uji statistik menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji statistik menunjukkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.  
Ini berarti bahwa kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar.
- c. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R square sebesar 0,468 ini berarti  $R^2$  mendekati 1. Artinya semakin besar kemampuan variabel bebas (X) menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat (Y) atau dengan kata lain variabel kepemimpinan dan pengawasan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 46,8% sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian diambil beberapa kesimpulan yang secara ringkas sebagai berikut :

- a. Dari hasil pengujian bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen, artinya variabel kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
- b. Secara parsial variabel kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Artinya jika kepemimpinan mengalami peningkatan dalam pelaksanaannya di perusahaan maka disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar akan meningkat.
- c. Secara parsial variabel pengawasan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Artinya jika pengawasan mengalami peningkatan dalam perusahaan maka disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar akan meningkat.

### 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Inti Sei Galuh Kabupaten Kampar  
Perusahaan hendaknya lebih menekankan sanksi hukuman dan pimpinan hendaknya lebih mengetahui bagaimana watak, sifat karyawannya dan pimpinan sebaiknya mengawasi langsung pekerjaan agar karyawan lebih disiplin dan juga kinerja karyawan akan lebih baik nantinya.
2. Bagi para karyawan perusahaan  
Diharapkan kepada karyawan agar dapat memberikan masukan serta dorongan yang sifatnya membangun kepada pemimpin agar bisa menunjukkan disiplin kerja yang baik guna mengembangkan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya  
Saran yang diajukan oleh penulis untuk peneliti selanjutnya yang dihasilkan dari penelitian, untuk meneliti lebih lanjut

mengenai masalah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, dan disarankan untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja dengan tujuan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan.

RiS

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. Hani dan Reksohadiprodjo, Sukanto. 2001. *Organisasi Perusahaan Teori Struktur dan Perilaku*, Edisi Kedua Cetakan Ketiga Belas, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua Cetakan Kedua Belas, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Ketiga Belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Isyandi B. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*, UNRI Press, Pekanbaru.
- Joewono, Heri, F.X. 2002. *Pokok-Pokok kepemimpinan abad 21*, Balai Pustaka, Jakarta
- Kartini, Kartono. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Pemimpin Abnormal itu?)*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Manulang, M. 2001. *Dasar - Dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manulang, M. 2006. *Dasar - Dasar Manajemen*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Marnis. 2002. *Pengantar Manajemen*, PT. Panca Abadi Nurgama, Pekanbaru.
- Marnis. 2009. *Pengantar Manajemen*, PT. Panca Abadi Nurgama, Pekanbaru.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Pamungkas, Sutan. 2012. *Menjadi Pemimpin Dashyat dan Fenomenal*, Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Pengantar Manajemen*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Mandar Maju, Bandung