

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN  
TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN  
NUSANTARA III KEBUN  
BANDAR SELAMAT**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**ELVIRA ROSIANA**

**NPM: 1405160020**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ELVIRA ROSIANA  
NPM : 1405160020  
Prodi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III KEBUN BANDAR SELAMAT

Dinyatakan : ( B ) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si

Penguji II

HASTINA FEBRIANTY, SE, M.Si

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, SE, M.M

Panitia Ujian

Ketua

ELWANA NURI, SE, MM, M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE, M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ELVIRA ROSIANA  
N.P.M : 1405160020  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN  
PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III KEBUN  
BANDAR SELAMAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan sidang skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE, MM

Diketahui / Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
UMSU

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ELVIRA ROSIANA  
 NPM : 1405160020  
 Konsentrasi : MSM  
 Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/HESP/  
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 23-09-2014  
 Pembuat Pernyataan



*(Handwritten signature)*

ELVIRA ROSIANA

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

## ABSTRAK

**Elvira Rosiana, NPM. 1405160020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat**

Penelitian yang dilakukan penulis, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat” adalah sebagai berikut:

Adanya pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$   $3,590 \geq 1,774$  berada di daerah penerimaan ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Disiplin Karyawan. Artinya tingkat Gaya Kepemimpinan secara positif maupun negative dapat mempengaruhi Disiplin Karyawan pada perusahaan tersebut.

Sedangkan pengawasan berpengaruh positif terhadap Disiplin Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$   $3,590 \geq 1,774$  berada di daerah penerimaan ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Disiplin Karyawan. Artinya tingkat Pengawasan secara positif maupun negative dapat mempengaruhi Disiplin Karyawan pada perusahaan tersebut.

**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin**

## KATA PENGANTAR



Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat (Persero)”**. Guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Didalam penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha dan berupaya dengan memaksimalkan dan dengan segala kemampuan yang ada. Namun penulis menyadari masih banyak kekurangan-kekurangan didalamnya, untuk itu penulis dengan rasa rendah hati bersedia menerima saran-saran dan kritik-kritik dari semua pihak yang sifatnya menamnah kesempurnaan tulisan ini. Dalam mempersiapkan proposal ini, penulis banyak menerima bantuan baik berupa moril maupun materi dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua, Ayahanda tercinta Mahtum Effendi dan Ibunda tercinta Julia atas segala kasih sayang, doa, pengorbanan baik moral maupun material, serta dukungan tiada hentinya yang telah diberikan kepada penulis.
2. Adik saya Yusril Suhaimi yang telah memberikan dukungan serta motivasi yang diberikan kepada penulis.

3. Bapak Dr. Agussani MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan, SE, M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Fajar Pasaribu SE, MM selaku dosen pembimbing akademik dari awal penulis kuliah sampai sekarang.
8. Bu Susi Handayani SE, MM selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan dan meluangkan waktunya kepada penulis.
9. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staff pengajar Fakultas Ekonomi & Bisnis jurusan Manajemen yang telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Semua pihak pegawai di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat ( Persero) yang telah memberikan kesempatan pada peneliti untuk melakukan riset sampai dengan selesai.
11. Kepada seluruh teman-teman kelas A Manajemen Pagi angkatan 2014 yang selalu memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis.
12. Teman-teman seperjuangan M. Aprian Yakub, Ika Sartika Simanjuntak, Suriani, Lastrit Ritonga, Fitri Yani , Dwi Ningsih.

13. Serta teman-teman kost yang sudah seperti saudara, Maya, Putri, Umay Rakalwitri, Listriani Natal Lubis, Pratiwi Rahmat, serta teman-teman kos RG yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada penulis.
14. Teman terdekat saya Armita Sari & Dini Novianti yang telah sangat membantu penulis dalam menyelesaikan sekaligus memberikan motivasi proposal skripsi ini.
15. Kepada sepupu Mukhlis Afriandi, Miftah Syaidah dan juga Dian Kurniawan yang telah banyak memberikan arahannya dan dukungan untuk menyelesaikan proposal skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan sebagai masukan yang berkepentingan.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis menyerahkan segalanya, semoga budi baik dari semua pihak yang telah membantu penulis mendapatkan balasan dari-Nya. Amin ya Robbal ‘Alamin.

Medan,.....2017

**ELVIRA ROSIANA**  
**14051600**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II : LANDASAN TEORI.....</b>	<b>6</b>
A. Uraian Teori .....	6
1. Disiplin .....	6
a. Pengertian Disiplin .....	6
b. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin.....	7
c. Tujuan dan Arti Penting Disiplin.....	9
d. Indikator Disiplin.....	14
2. Kepemimpinan .....	12
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	12
b. Teori Gaya Kepemimpinan.....	15
c. Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan .....	19
d. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	19
3. Pengawasan.....	21
a. Pengertian Pengawasan.....	21
b. Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan .....	30
c. Tujuan Pengawasan .....	32
d. Indikator Pengawasan .....	33

B. Kerangka Konseptual.....	25
C. Hipotesis .....	29
<b>BAB III : METODE PENELITIAN.....</b>	<b>30</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional Variabel .....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
D. Populasi dan Sampel .....	33
E. Teknik Pengumpulan Data .....	36
F. Teknik Analisis Data .....	38
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	48
B. Analisis Karakteristik Responden .....	49
C. Hasil Analisis Data .....	57
D. Pembahasan .....	57
<b>BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Disiplin.....	31
Tabel III-2 Indikator Gaya Kepemimpinan .....	31
Tabel III-3 Indikator Pengawasan.....	32
Tabel III-4 Waktu Penelitian.....	33
Tabel III-5 Data Karyawan .....	34
Tabel III-6 Jumlah Sampel.....	36
Tabel III-7 Skala Likert.....	37
Tabel III-8 Uji Validitas Kepemimpinan .....	38
Tabel III-9 Uji Validitas Pengawasan.....	39
Tabel III-10 Uji Validitas Disiplin Karyawan .....	39
Tabel III-11 Uji Reabilitas Disiplin .....	41
Tabel III-12 Uji Reabilitas Kepemimpinan .....	41
Tabel III-13 Uji Reabilitas Pengawasan.....	42
Tabel IV-1 Skala Pengukuran Likert .....	48
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	49
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	50
Tabel IV-4 Skor Variabel Gaya Kepemimpinan.....	51
Tabel IV-5 Skor Variabel Pengawasan.....	53
Tabel IV-6 Skor Variabel Disiplin Karyawan .....	55
Tabel IV-7 Uji Molekoloneritas.....	58
Tabel IV-8 Koefisien Linier Berganda .....	60
Tabel IV-9 Uji t.....	61
Tabel IV-10 Uji F.....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.....	26
Gambar II-2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja.....	28
Gambar II-3 Paradigma Penelitian Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin kerja.....	29
Gambar IV-1 Uji Normalitas .....	57
Gambar IV-2 Uji Heterokedasitas .....	59

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam rangka persaingan ini organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. (Malayu Hasibuan 2012, hal. 193).

Disiplin kerja yang dimaksud adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang bergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik

yang tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melakukan aturan-aturan perusahaan yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi atau pekerjaan, sehingga waktu yang telah ditetapkan menghasilkan barang produksi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam memproduksi barang dan jasa.

Adapun faktor lain dalam mempengaruhi disiplin kerja yaitu gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku orang lain. Kualitas dari pemimpin sering kali dianggap sebagai faktor terpenting dalam kemajuan pada perusahaan dengan demikian kemajuan atau kemunduran suatu perusahaan dipersepsikan sebagai keberhasilan suatu pemimpin.

Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat disertai disiplin yang ketat dan tepat dapat mengarahkan dan pencapaian tujuan perseorang maupun tujuan perusahaan.

Fahmi (2012 hal 89) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Dalam kehidupan perusahaan pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting terutama pada mengawasi para karyawan. Segala kegiatan baik mulai dari perencanaan, pelaksanaan pengawasan sampai pada penentuan tujuan ditentukan oleh pimpinan. Maju mundurnya kehidupan organisasi tergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengendalikan dan mengawasi orang-orang peralatan, sumber daya dan sumber-sumber lainnya.

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan di dalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan. (Andri & Endang 2015 hal. 63).

Pada setiap perusahaan memerlukan pengawasan dari pihak manajer. Pengawasan ini dilakukan manajer sebagai suatu usaha membandingkan apakah yang dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Hal ini berarti juga pengawasan merupakan tindakan atau kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil kerja yang dikehendaki.

Masalah yang berkaitan dengan pengawasan yaitu pada karyawan pemanen. Karyawan tidak mengambil seluruh buah yang telah siap dipanen hanya sebagian buah sawit, jadi buah yang dihasilkan menurun dari perkiraan dan target-target perusahaan. Disini pengawasan para pemimpin yang kurang memberikan ketegasan berupa sanksi apabila karyawan melanggar dan tidak mematuhi sesuai aturan PTPN III Kebun Bandar Selamat.

Sama dengan halnya gaya kepemimpinan pada PTPN III Kebun Bandar Selamat yang terlihat bahwa pimpinan kurang tegas karena jika pemimpin kurang tegas akan menimbulkan kurangnya tingkat disiplin yang kurang baik dalam mengarahkan dan menjalankan tujuan perusahaan, terlihat juga pada karyawan yang sering absen dan dalam pekerjaannya tidak tuntas dalam memanen buah

sawit tidak diberikan sanksi apapun. Adapun faktor lain yang memicu kurangnya disiplin yaitu gaya kepemimpinan manajer yang tidak disiplin sehingga karyawan mengikuti sikap pemimpinnya sehingga karyawan sepele dengan pekerjaannya.

Pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat faktor kepemimpinan dan pengawasan merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu manajer harus melakukan pengawasan kerja yang efektif, maka dengan sendirinya disiplin karyawannya akan baik sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja.

Karyawan pada bagian pemanen kelapa sawit pada perusahaan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat cenderung kurang pengawasan dari atasannya sehingga sikap disiplin karyawan pun kurang. Keadaan ini apabila dibiarkan terus menerus akan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan sehingga keuntungan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat terdapat rendahnya disiplin kerja karyawan sehingga masih adanya karyawan yang sering menunda pekerjaan, kurangnya tingkat kepemimpinan dalam memberikan ketegaasan pada karyawannya kinerja karyawan tidak maksimal sesuai dengan standar dari perusahaan, tidak adanya pemberian motivasi dari pimpinan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menarik kesimpulan untuk mempelajari, menganalisa dan mengevaluasi kepemimpinannya, pengawasan dan disiplin kerjanya yang diberikan suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk menyusun suatu tulisan ilmiah yang berjudul : **“Pengaruh Gaya**

## **Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PTPN III Kebun Bandar Selamat (Persero)”.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan penulis pada PTPN III Kebun Bandar Selamat (Persero) dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul dalam perusahaan yaitu :

1. Pimpinan kurang tegas memberikan peringatan kepada bawahan sehingga karyawan sering menunda pekerjaannya dan menyebabkan banyak buah sawit tidak di panen.
2. Kurang disiplin karyawan terhadap kehadiran karyawan sering terlambat datang pekerjaan yang tidak sesuai pada waktunya dalam hal ini para karyawan tidak disiplin.
3. Kurangnya penjagaan terhadap lahan perkebunan sehingga terjadinya kecurangan.
4. Banyaknya karyawan yang melakukan kecurangan dalam pengisian absensi sebab masih menggunakan sistem manual.

### **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

#### **1. Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu kepemimpinan, motivasi, inisiatif, otoritas (wewenang), dan lain sebagainya namun penulis hanya membatasi pada variabel kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja karyawan pada PTPN III Kebun Bandar Selamat.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PTPN III Kebun Bandar Selamat?
- b. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PTPN III Kebun Bandar Selamat?
- c. Apakah ada gaya kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PTPN III Kebun Bandar Selamat?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PTPN III Kebun Bandar Selamat.
- b. Untuk mengetahui adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PTPN III Kebun Bandar Selamat.
- c. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PTPN III Kebun Bandar Selamat.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini yang diharapkan sebagai berikut :

- a. Bagi perusahaan

Untuk dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang telah diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa mendatang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya

mengenai kepemimpinan dan motivasi terhadap diberikan kepada karyawan PTPN III Kebun Bandar Selamat (Persero).

b. Bagi Penulis/Peneliti

Untuk meningkatkan pengetahuan dan mengembangkan wawasan penulis dalam hal pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja karyawan pada PTPN III Kebun Bandar Selamat (Persero).

c. Bagi Peneliti yang terdahulu/pihak lain

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan acuan dalam penelitian selanjutnya. Selain itu dapat juga memberikan rekomendasitentang kebijakan suatu program, melatih dalam bertanggung jawab. Meingkatkan hubungan kerjasama antar team, dan menambah wawasan serta pengalaman.

d. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Disiplin Kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah pengendalian diri sebagai hasil ketaatan dan bentuk hukuman yang mengacu pada pembentukan watak dan perilaku dengan menggunakan imbalan, serta tindakan hukum bagi yang melaksanakan kesalahan atau pelanggaran. Disiplin berarti suatu kepatuhan terhadap segala ketentuan dengan tujuan dan maksud perintah atasan serta tidak bertentangan dengan tujuan dan maksud organisasi serta tidak bertentangan dengan hukum. Beberapa referensi berikut dapat menjelaskan beberapa makna:

Menurut Suprayitno (2007 hal 24) mengatakan:

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu dukungan lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan dan keselamatan, kebersihan serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Hodges (2010 hal. 339) mengatakan:

bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Kemudian menurut Hasibuan (2012 hal 193) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial

yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik akan, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Sedangkan Heidjrachman & Husnan (2002 hal 15) mengungkapkan “Disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Dengan demikian dari beberapa pendapat dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap terhadap peraturan dan ketetapan suatu perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Ketika disiplin kerja telah dirasakan sangat baik oleh karyawan tentu kinerjanya yang dihasilkan karyawan akan meningkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya maka dengan itu tujuan perusahaan untuk bertahan dan berkembang akan terwujud.

#### **b. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo 2000 (Edy Sutrisno 2009, hal 89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Pimpinan yang kurang baik, yang memakai kekuasaannya dengan sewenang-wenang dan menggunakan ancaman terus-menerus, kadang dapat memperoleh apa yang tampak sebagai disiplin yang baik, namun rasa gelisah dan tidak tenang yang timbul dari peraturan yang keras dan paksaan saja, dapat meledak di muka pimpinan setiap waktu.

Sedangkan menurut Hasibuan (2012 hal 198) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu
2. Menggunakan alat kantor dengan baik
3. Tanggung jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan

### **c. Tujuan dan Arti Penting Disiplin**

Tujuan disiplin kerja menurut Simamora (2006 hal 611) :

- 1) Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk memastikan perilaku karyawan konsisten sesuai dengan aturan perusahaan. Aturan dibuat untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, apabila sebuah aturan dilanggar maka efektivitas organisasi akan berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Penyelia seharusnya mengetahui bahwa tindakan disipliner dapat menjadi kekuatan positif bagi perusahaan disaat tindakan itu diterapkan secara bertanggung jawab dan juga adil. Perusahaan akan beruntung apabila

penyusunan dan penerapan kebijakan disipliner efektif. Tanpa adanya disiplin yang sehat, efektivitas perusahaan akan sangat terbatas.

- 2) Tujuan disiplin yang kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara penyelia dan bawahannya. Pengenaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku karyawan, tetapi juga akan meminimalkan masalah disipliner di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif diantara penyelia-bawahan.
- 3) Tindakan disipliner dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang
- 4) Tindakan disipliner yang efektif dapat memacu individu karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) yang pada akhirnya menghasilkan pencapaian bagi individu yang bersangkutan.

Menurut Sutrisno (2009 hal 87-88) menggambarkan betapa pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan seperti dibawah ini:

Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian.

Adapun sebenarnya dengan disiplin kerja ini terdapat manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan dan karyawan, antara lain:

- 1) Bagi Organisasi atau Perusahaan

Disiplin akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.

- 2) Bagi Karyawan

Bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi dan agar dapat menunjang kelancaran segala aktivitas dalam organisasi, agar tujuannya dapat dicapai secara maksimal.

#### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Adapun indikator-indikator dari disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini (Harlie, 2010) adalah sebagai berikut :

1. Selalu hadir tepat waktu
2. Selalu mengutamakan persentase kehadiran
3. Selalu menaati ketentuan jam kerja
4. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
5. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
6. Memiliki semangat yang tinggi
7. Memiliki sikap yang baik
8. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

sedangkan indikator-indikator dari disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini (Sondang 2002, hal 284) adalah sebagai berikut :

1. Motivasi dan Kemampuan
2. Pengawasan Atasan
3. Balas Jasa

4. Sanksi
5. Ketegasan
6. Hubungan Kemanusiaan

Berdasarkan penjelasan dari kutipan tersebut diketahui bahwa apabila dalam diri karyawan telah tertanam indikator diatas, maka seorang karyawan telah mencerminkan disiplin yang baik dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah diberikan.

## **2. Kepemimpinan**

### **a. Pengertian kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Namun pada intinya, kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati tetapi manusia yang punya perasaan dan akal, serta beraneka ragam sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin.

Menurut Northouse (2013 hal 5) mengatakan:

Kepemimpinan adalah topik dengan daya tarik universal. Di dalam media populer dan literature penelitian akademis, telah dibuat tulisan tentang kepemimpinan, kepemimpinan memberikan tantangan utama bagi praktisi dan penelitian yang tertarik di dalam

memahami karakter dari. Kepemimpinan merupakan fenomena yang sangat berharga yang sangat kompleks. Sejumlah definisi melihat kepemimpinan dari berbagai persepektif.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2009 hal 42) mengatakan:

Gaya artinya sikap, gerakan tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaximumkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Adapun menurut Fahmi (2012 hal 89) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Kemudian menurut Kartono (2013 hal 55) pemimpin yang sukses itu menjalankan kepemimpinannya tanpa teori, tanpa menjalani pelatihan dan pendidikan sebelumnya. Kepemimpinannya adalah jenis kepemimpinan yang tidak ilmiah. Dia melakukan kepemimpinannya karena dia memiliki bakat bisa menguasai seni memimpin (seni keoemimpinan) yang khas menjadi miliknya sendiri.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas jadi dapat disimpulkan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi orang lain melalui komunikasi baik individual maupun kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

## **b. Teori Kepemimpinan**

Teori kepemimpinan merupakan teori yang berusaha untuk menerangkan cara pemimpin dan kelompok yang dipimpinnya yang berperilaku dalam berbagai struktur kepemimpinan, budaya dan lingkungannya. Para teoritis (pakar) kepemimpinan, baik secara sosiologis maupun manajerial telah banyak menawarkan berbagai teori tentang kepemimpinan.

Adapun teori kepemimpinan menurut G.R Terry dalam Kartini Kartono (2009, hal. 71) yaitu :

- 1) Teori Otokratis
  - 2) Teori Psikologis
  - 3) Teori Sosiologis
  - 4) Teori Sportif
  - 5) Teori Laissez faire
  - 6) Teori Kelakuan Pribadi
  - 7) Teori Sifat
  - 8) Teori Situasi
  - 9) Teori humanistic/populistik
- 1) Teori Otokritas dan Pemimpin Otokratis
- Kepemimpinan Menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan yang arbiter (sebagai wasit) ia melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung secara efisien
- 2) Teori Psikologis
- Teori ini menyatakan, bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan

bekerja dari para pengikut dan anak buah. Pemimpin merangsang bawahan, agar mereka mau bekerja, guna mencapai sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi.

3) Teori Sosiologis

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar relasi dalam organisasi dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikutnya, agar tercapai kerja sama yang baik.

4) Teori Suportif

Menurut teori para pengikut harus berusaha sekuat mungkin, dan bekerja dengan penuh gairah, sedang pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui *policy* tertentu

5) Teori Laissez Faire

Kepemimpinan Laissez ditampilkan oleh seorang tokoh “ketua dewan” yang sebenarnya tidak becus mengurus dan dia menyerahkan semua tanggung jawab pekerjaan kepada bawahan atau kepada semua anggotanya.

6) Teori Kelakuan Pribadi

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpinnya. Teori ini menyatakan, bahwa seseorang pemimpin itu selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu ia tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi.

7) Teori Sifat Orang-orang besar (*Traits of Great Men*)

Ada beberapa ciri-ciri unggul sebagai *prediposisi* yang diharapkan ada pada seseorang pemimpin, yaitu memiliki *inteligensi* tinggi, banyak inisiatif,

enerjik, punya kedewasaan emosional, memiliki daya persuasif dan keterampilan komunikatif, memiliki kepercayaan diri, peka, kreatif, mau memberikan partisipasi sosial yang tinggi, dan lain-lain.

#### 8) Teori Situasi

Teori ini menjelaskan bahwa harus terdapat daya lenting yang tinggi/luwes pada pemimpin untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan situasi lingkungan sekitar dan zamannya.

#### 9) Teori Humanistik/Populistik

Fungsi kepemimpinan menurut teori ini ialah merealisasikan kebebasan manusia dan memenuhi segenap kebutuhan insani, yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat. Untuk melakukan hal ini perlu adanya organisasi yang baik dan pemimpin yang baik, yang mau memerhatikan kepentingan dan kebutuhan rakyat.

Adapun teori kepemimpinan menurut Sutrisno (2009 hal 226-228) yaitu:

##### 1. Teori Sifat

Teori sifat (trait theory), bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai melalui pendidikan dan pengalaman.

##### 2. Pendekatan Teori Perilaku

Teori ini dilandasi pemikiran, bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.

### 3. Pendekatan Teori Situasi

Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pimpinan yang efektif.

Dengan demikian bahwa teori kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas para anggota kelompok, maka paling tidak ada lagi implikasi penting.

#### c. Faktor-faktor Kepemimpinan

Pelaksana kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan partisipasi, loyalitas, internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif, hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilaku pimpinan tersebut.

Adapun faktor-faktor yang perlu diperhatikan seorang pemimpin dalam mendelegasikan wewenang, adalah (Sutrisno 2009 hal 233):

- 1) Sebagian tugas dan wewenang
- 2) Tetapkan batas-batas tugas yang didelegasikan
- 3) Yang menerima delegasi haruslah orang yang tepat baik fisik maupun kmampuannya
- 4) Pendelegasian wewenang harus diikuti dengan pemberian motivasi
- 5) Bimbinglah pejabat yang diberi delegasi wewenang sehingga ia mengerti dan paham apa yang didelegasikan
- 6) Melakukan pengawasan yang wajar terhadap apa yang didelegasikan
- 7) Meminta laporan pelaksanaan tugas yang didelegasikan secara periodic.

#### **d. Indikator Kepemimpinan**

Kepemimpinan sebagai suatu proses mengarahkan dan memenuhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, maka paling tidak ada implikasi yang penting. Indikator kepemimpinan dikutip dari Sutrisno (2014, hal 218) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

##### 1) Pengarahan

Pemimpin harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut kesediaan menerima pengarahan dari pemimpin dan memungkinkan proses kepemimpinan. Tanpa bawahan, semua sifat-sifat kepemimpinan seseorang pemimpin akan menjadi tidak relevan.

##### 2) Kekuasaan

Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama diantara pemimpin dan anggota kelompok. Anggota kelompok bukan tanpa kuasa, mereka dapat dan bisa membentuk kegiatan kelompok dengan berbagai cara. Namun pemimpin biasanya masih lebih kurang berkuasa

##### 3) Memenuhi Perilaku Pengikut

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggunakan sebagai bentuk kekuasaan untuk memengaruhi perilaku pengikut dengan sejumlah cara. Sesungguhnya para pemimpin telah memengaruhi pegawai untuk melakukan pengorbanan pribadi demi organisasi.

Adapun indikator kepemimpinan menurut Sudarmawan (2012 hal 650) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan terbagi 5 yaitu:

1. Konsisten
2. Mempunyai rencana baik

3. Memberi informasi
4. Berperilaku baik
5. Mampu memajukan organisasi secara arif dan bijaksana.

Dari indikator di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan perlu memiliki beberapa kemampuan untuk menjadi pemimpin. Pertama, pimpinan perlu memiliki kepribadian yang baik serta pemikiran yang visioner. Kedua, pimpinan perlu memiliki kemampuan komunikasi yang baik kepada bawahan maupun kepada organisasi lain sebagai upaya menciptakan iklim perusahaan yang baik.

### **3. Pengawasan**

#### **a. Pengertian Pengawasan**

Seorang manajer mengelola agar mencapai hasil-hasil yang diinginkan atau direncanakan. Keberhasilan atau kegagalan yang disajikan hasil-hasil ini dipertimbangkan dari segi tujuan yang sudah ditentukan. Hal ini mencakup pengawasan, yaitu mengevaluasi pelaksanaan kerja dan, jika perlu, memperbaiki apa yang sedang dikerjakan untuk menjamin tercapainya hasil-hasil menurut rencana.

Menurut Fahmi (2013 hal 96) mengatakan:

Pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien. Serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi.

Menurut Marnis (2009 hal 345) mengatakan:

Pengawasan adalah proses pemantauan kegiatan organisasional untuk mengetahui apakah kinerja aktual sesuai dengan standar dan tujuan organisasi yang diharapkan dan pengertian pengawasan tersebut berarti mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan koreksi sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana.

Sedangkan menurut Admosudirjo dalam Andri & Endang (2015 hal 63)

mengatakan bahwa pada pokoknya *controlling* atau pengawasan adalah keseluruhan kegiatan yang membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau sudah dilaksanakan.

Adapun pengawasan secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerjanya yang efektif dan efisien visi dan misi suatu organisasi (Fahmi, 2013 hal 96).

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam manajemen, pengawasan merupakan suatu kegiatan operasional dilapangan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan dari organisasi. Dengan demikian yang menjadi obyek dari kegiatan pengawasan adalah mengenai kesalahan, penyimpangan, cacat dan hal-hal yang bersifat negative seperti adanya kecurangan, pelanggaran dan korupsi.

#### **b. Faktor-faktor Pengawasan**

Pada dasarnya ada beberapa jenis pengawasan yang dapat dilakukan (Andri dan Endang 2015, hal 64-65) yaitu:

##### **1. Pengawasan Intern dan Ekstern**

Pengawasan Intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh orang atau badan yang ada didalam lingkungan unit organisasi yang bersangkutan. Pengawasan dalam bentuk ini dapat dilakukan dengan dengan cara pengawasan atasan langsung atau pengawasan melekat (*built in control*) atau pngawasan yang dilakukan secara rutin.

Pengawasan Ekstern adalah pemeriksaan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang berada diluar unit organisasi yang diawasi.

##### **2. Pengawasan Preventif dan Represif**

Pengawasan preventif lebih dimaksud sebagai pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, sehingga dapat mencegah terjadinya penyimpangan. Lazimnya pengawasan ini dilakukan pemerintah dengan maksud untuk menghindari adanya penyimpangan pelaksanaan keuangan Negara yang akan membebankan dan merugikan Negara lebih besar.

Di sisi lain, pengawasan refresif adalah pengawasan yang dilakukan terhadap suatu kegiatan setelah kegiatan itu dilakukan. Pengawasan model ini lazimnya dilakukan pada akhir tahun anggaran, dimana anggaran yang telah ditentukan kemudian disampaikan laporannya. Setelah itu, dilakukan pemeriksaan dan pengawasannya untuk mengetahui kemungkinan terjadinya penyimpangan.

### 3. Pengawasan Aktif dan Pasif

Pengawasan dekat (aktif) dilakukan sebagai bentuk pengawasan yang dilaksanakan ditempat kegiatan yang bersangkutan. Hal ini berbeda dengan pengawasan jauh (pasif) yang melakukan pengawasan melalui penelitian dan pengujian terhadap surat-surat pertanggung jawaban yang disertai dengan bukti-bukti penerimaan dan pengeluaran.

#### **c. Tujuan Pengawasan**

Pada dasarnya pengawasan mempunyai tujuan agar optimalnya pemimpin dalam mengawasi para bawahannya. Menurut Soekarno dalam (Gouzali Saydam, 2003 hal 197) mengemukakan tujuan pengawasan antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah berjalan sesuai dengan rencana

2. Untuk mengetahui apakah suatu kegiatan sudah sesuai dengan instruksi
3. Untuk mengetahui apakah kegiatan berjalan dengan efisien
4. Untuk mengetahui kesulitan-kesulitan dan kelemahan-kelemahan dalam kegiatan

**d. Indikator pengawasan**

Indikator pengawasan merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Indikator pengawasan kadang-kadang digunakan secara gentian dengan ukuran pengawasan, tetapi banyak pula yang membedakannya. Adapun indikator pengawasan menurut Siagian (2012 hal 130-134) menyatakan indikator pengawasan yaitu:

- 1) Nilai strategis
- 2) Objektivitas
- 3) Luwes
- 4) Pola organisasi
- 5) Efisien
- 6) Paham

Adapun Winardi (2000 hal 585) menyatakan bahwa indikator pengawasan yang efektif yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Ketepatan
- 2) Sesuai waktu
- 3) Objektif dan komprehensif
- 4) Fokus pada titik pengawasan strategis
- 5) Realistis secara organisasi
- 6) Terkoordinasi dan terstruktur

## 7) Luwes

Dari indikator di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pimpinan harus memiliki pengawasan yang ekstra agar hasil pekerjaan dan kerja sama yang bagus sehingga pekerjaan lancar sesuai yang diharapkan dan ketepatan waktu yang optimal.

## **B. Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual adalah menjelaskan secara teoritis pertautan antara variable yang akan diteliti. Kerangka konseptual ini diperoleh dari perpaduan sintesa perpaduan berbagai variabel yang dapat digunakan untuk merumuskan hipotesis.

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Karyawan**

Pembentukan perilaku disiplin dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan faktor lingkungan yaitu kualitas kepemimpinan, kesejahteraan dan sistem penghargaan. Seorang pemimpin 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.

Di dalam penelitian sebelumnya, banyak yang memfokuskan pada kepemimpinan sebagai sifat. Persepektif sifat menyatakan bahwa sejumlah orang di dalam masyarakat kita memiliki karakter khusus yang dimiliki sejak lahir, yang membuat mereka menjadi pemimpin. Sejumlah sifat penting yang selalu diidentifikasi di dalam banyak penelitian ini adalah kecerdasan, keyakinan diri, ketekunan, integritas, dan kemampuan bersosialisasi. Selain itu, peneliti telah mendapati hubungan yang kuat antara kepemimpinan dan sifat yang digambarkan

dalam model kepribadian lima faktor. Sikap ekstrover adalah sifat yang paling terkait dengan sifat yang paling terkait dengan kepemimpinan, diikuti oleh kehati-hatian, keterbukaan, neurotisme yang rendah, serta keramahan. Lini penelitian terbarunya berfokus pada kecerdasan emosional dan hubungannya dengan kepemimpinan. Penelitian ini menyatakan bahwa pemimpin yang peka terhadap emosinya pada orang lain, bisa menjadi pemimpin yang lebih efektif (Northouse, 2013, hal 39).

Secara empiris, adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin sejalan dengan yang dilakukan oleh Susanty, A, Baskoro, SW (2012) yang mendapatkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan dan kinerja karyawan.

Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Gusti Ngurah Truly Mahendra dan Ida Aju Brahmasari (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.



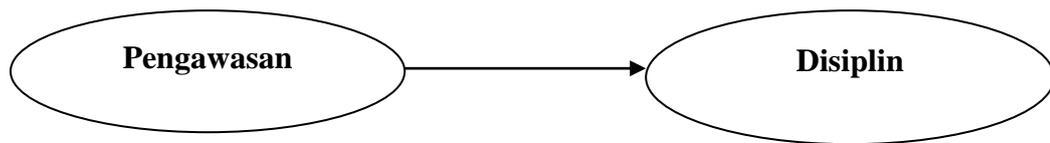
**Gambar II – 1**

**Hubungan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Karyawan**

## **2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan**

Menurut Hasibuan (2005 hal 197) pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mencegah/mengetahui kesalahan membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat pengawasan melekat dalam suatu organisasi dilakukan secara berjenjang sehingga dapat lebih efektif dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, dimana pimpinan atau atasan langsung dapat mengawasi atau memantau bawahannya baik itu secara langsung maupun tidak langsung sehingga segala perilaku dan pekerjaan yang berhubungan dengan kemajuan organisasi dapat terselesaikan dengan baik.

Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asri Inayati (2014) dengan judul Hubungan Pengawasan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Adanya hubungan yang signifikan antara pengawasan dengan disiplin kerja menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah pengawasan.



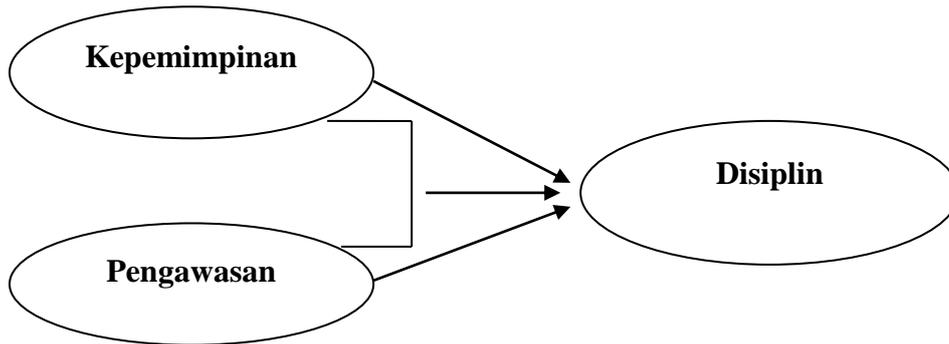
**Gambar II – 2**

### **Hubungan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan**

#### **3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan**

Menurut Hasibuan (2007 hal 195) bahwa adanya pengaruh antara pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja diaman teladan seseorang pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya dan dengan pengawasan dari atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja.

Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Febri Setiyani, Drs. Machasin, dan Dewita Suryati Ningsih. SE., MBA (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru.. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.



**Gambar II – 3**

**Paradigma Penelitian Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan**

**A. Hipotesis**

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 44) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori.

Dari penelitian terdahulu dan teori yang peneliti dapatkan maka peneliti dapat menyimpulkan sementara yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.
2. Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.
3. Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh terhadap Disiplin Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Sebuah penelitian boleh menggunakan satu pendekatan atau beberapa pendekatan sekaligus. Misalnya dilihat tujuannya maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari pendekatannya, maka penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, namun juga apabila dilihat dari pendekatannya, maka penelitian menggunakan pendekatan kausal komparatif.

#### **B. Defenisi Operasional Variabel**

Operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variabel-variabel dengan konsep yang berkaitan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah sebagai berikut :

##### **1. Disiplin (Y)**

Disiplin diartikan sebagai sikap seseorang atau sekelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.(Hodges, 2010 hal. 339).

**TABEL III-1**  
**Indikator Disiplin**

No	Indikator
1	Selalu hadir tepat waktu
2	Selalu mengutamakan persentase kehadiran
3	Selalu menaati ketentuan jam kerja
4	Memiliki semangat kerja yang tinggi
5	Memiliki sikap yang baik

Sumber : Harlie (2010)

## 2. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain agar mau melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi.(Wilson Bangun 2012, hal 340)

**TABEL III-2**  
**Indikator Kepemimpinan**

No	Indikator
1	Konsisten
2	Mempunyai rencana baik
3	Memberi informasi
4	Berperilaku baik
5	Mampu memajukan organisasi secara arif dan bijaksana

Sumber :Sudarmawan (2012, Hal. 650)

## 3. Pengawasan (X2)

Pengawasan adalah dalam bentuk pemeriksaan untuk memastikan, bahwa apa yang sudah dikerjakan adalah juga dimaksudkan untuk membuat ssang manajer waspada terhadap suatu persoalan potensial sebelum persoalan itu menjadi serius. Pengawasan adalah suatu proses dasar, serupa saja di manapun yang diawasi. (Terry & Leslie 2013)

**TABEL III-3**  
**Indikator Pengawasan**

No	Indikator
1	Nilai Strategis
2	Objektifitas
3	Luwes
4	Efisien
5	Paham

Sumber :Siagian (2012, hal. 130-134)

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat yang beralamat di Desa Gunung Sari Kecamatan Aek Song-songan.

#### **2. Waktu Penelitian**

Adapun waktu bagi penulis melakukan penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2017 sampai dengan selesai. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian di bawah ini :

**TABEL III-4**  
**Jadwal Kegiatan Penelitian**

No	Kegiatan	November 2017				Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Awal																				
2	Pengajuan Judul Penelitian																				
3	Pengumpulan Teori Penelitian																				
4	Bimbingan Penyusunan Proposal																				
5	Bimbingan dan Proses Revisi																				
6	Seminar Proposal Manajemen																				
7	Mengolah Data																				
8	Sidang Meja Hijau																				

#### **D. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Menurut Juliandi dkk (2015, Hal. 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bandar Selamat yang berjumlah (349) orang.

Tabel III-5

## Data Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Bandar Selamat

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Krani DCC SM.PH dan F	1
2	Krani Umum	2
3	Krani Produksi	1
4	Krani Tanaman	2
5	Krani I Tanaman	1
6	Krani Produksi Tanaman	2
7	Krani I Bagian Astek	1
8	Krani Tehnik	1
9	Krani Keuangan	1
10	Krani Akuntansi	3
11	Krani Sekretariat	1
12	Krani Tata Usaha	1
13	Krani Gudang	1
14	Krani Upah dan Pajak	1
15	Krani Personalia	1
16	Krani I Personalia	1
17	Krani KAP Inspeksi	6
18	Krani Transport	10
19	Krani Afdeling	6
20	Mandor Teknik	1
21	Mandor Panen	12
22	Mandor Pemeliharaan	9
23	Mandor I	7
24	Pemeliharaan	18
25	Petugas AKP	6
26	Pemanen Kelapa Sawit	179
27	Centeng	1
28	Satpam	44
29	Danton	1
30	Tukang Bangunan	1
31	Pelayan Kantor	3
32	Operator Genset	6
33	Pembantu Mekanik	3
34	Mekanik	1
35	Petugas Gudang	2
36	Petugas Agama	6

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
37	Supir Kendaraan Langsir	1
38	Supir Kendaraan Askep	1
39	Supir Kendaraan Manajer	1
40	Supir Kendaraan Panen	1
41	Supir Kendaraan Truck	1
42	Kernet Truck	1
<b>Jumlah</b>		<b>349</b>

## 2. Sampel

Menurut Juliandi dkk sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran populasi

e : Kelonggaran Ketidakpastian

Dari rumus berikut jumlah (n) adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{349}{1 + 349(0,1)^2}$$

$$n = \frac{349}{4,49}$$

$$n = 78 \text{ orang}$$

**Tabel III-6 Jumlah Sampel**

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
20	Mandor Teknik	1
21	Mandor Panen	10
22	Mandor Pemeliharaan	8
23	Mandor I	6
26	Pemanen Kelapa Sawit	53
Jumlah		78

Maka dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 78 orang karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (persero) Kebun Bandar Selamat yang diambil dari seluruh bagian yang tertera pada tabel III-6.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Juliandi dkk adapun teknik pengumpulan data yang digunakan di dalam sebuah penelitian sebagai berikut :

##### 1. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara pneliti dengan responden penelitian. Wawancara dapat dilakukan apabila jumlah responden hanya sedikit.

##### 2. Dokumentasi

Menyelidiki rekaman-rekaman data yang terlalu berat.

##### 3. Angket/Kuisisioner

Kuisisioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disuse peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak.

**Tabel III-7**  
**Skala Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya jawaban dari responden akan diuji kembali dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

**a. Uji Validitas**

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu :

$$r = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Juliandi (2015, hal. 77)

Dimana :

r : Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  : Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$  : Jumlah pengamatan variabel y

$\sum x^2$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$\sum y^2$  : Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$  : kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$  : kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$  : Jumlah hasil kali variabel x dan y

- 1) Tolak  $H_0$  jika nilai kolerasi adalah positif dan probabilitas yang di hitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $< \alpha_{0,05}$ )
- 2) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0.05 (Sig 2 tailed  $> \alpha_{0,05}$ ).

Dari penjelasan di atas maka berikut ini adalah tabel validitas instrument:

**Tabel III-8**

**Hasil Uji Validitas Instrument Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,656(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,569(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,631(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,443(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,579(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,623(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,638(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,566(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,633(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,622(Positif)	0,000<0,05	Valid

Dari tabel di atas, item pernyataan pada variabel (X1) gaya kepemimpinan menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

**Tabel III-9**

**Hasil Uji Validitas Instrument Variabel X2 (Pengawasan)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,633(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,717(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,620(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,550(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,646(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,685(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 7	0,480(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,613(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,476(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,542(Positif)	0,000<0,05	Valid

Dari tabel di atas, item pernyataan pada variabel (X2) pengawasan menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

**Tabel III-10**

**Hasil Uji Validitas Instrument Variabel Y (Disiplin)**

Item	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,549(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 2	0,699(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 3	0,761(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 4	0,520(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 5	0,744(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 6	0,809(Positif)	0,000<0,05	Valid

Item 7	0,700(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 8	0,764(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 9	0,678(Positif)	0,000<0,05	Valid
Item 10	0,719(Positif)	0,000<0,05	Valid

Dari tabel di atas, item pernyataan pada variabel (Y) disiplin menunjukkan valid, berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

### b. Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrument yang handal dan cepat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi.

Menurut Arikunto (2002) dalam (Juliandi, 2015, hal. 82) pengujian Reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yaitu sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \left[ \frac{\sum ab^2}{\sigma^2} \right] \right]$$

Dimana :

r : Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma b^2$  : Jumlah varians butir

k : Banyaknya butir pernyataan

$\sigma$  : Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) > 0,60 maka instrument reliabilitas cukup baik. Jika nilai (*cronbach alpha*) < 0,60 maka instrument reliabilitas kurang baik.

**Tabel III-11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y Disiplin Karyawan**

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.852	8

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah  $0,852 > 0,60$  maka kesimpulannya yaitu instrument yang di uji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

**Tabel III-12**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub> Gaya Kepemimpinan**

Case Processing Summary		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.744	8

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah  $0,744 > 0,60$  maka kesimpulannya yaitu instrument yang di uji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

**Tabel III-13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub> Pengawasan**

		N	%
Cases	Valid	78	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	78	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	8

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) di atas adalah  $0,734 > 0,60$  maka kesimpulannya yaitu instrument yang di uji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

## F. Teknik Analisis Data

Kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus berikut ini:

## 1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Juliandi (2015, hal. 160)

Dimana	:	
Y	:	Kinerja
a	:	Konstanta
$\beta_1$ dan $\beta_2$	:	Besaran koefisien regresi dan masing-masing variabel
$x_1$	:	Pengaruh pelatihan
$x_2$	:	Pengaruh Motivasi

### Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan 3 model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu :

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

#### 2) Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel bebas. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya.

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi*

*Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* <0,10 atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### 3) Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi homokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu y, maka terjadi heterokedastisitas.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan komputer program *statistical package for social science* (SPSS 16.0). pengujian dilakukan dengan menggunakan *signifikan level* taraf nyata 0.05 ( $\alpha = 5\%$ ).

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat, dihitung dengan rumus :

$$t \frac{r\sqrt{n} - 2}{\sqrt{r^2}}$$

Dimana :

$t$  :  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel

$r_t$  : Korelasi variabel yang ditentukan

$n$  : Jumlah sampe

Dimana :

$T_{hitung}$  : Hasil perhitungan korelasi kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin pegawai.

$T_{tabel}$  : Nilai F dalam tabel F berdasarkan n

Adapun bentuk pengujianya sebagai berikut:

- 1) Bentuk pengujiannya
  - a)  $H_0$  : menyatakan tidak adanya hubungan, atau tidak adanya pengaruh, atau tidak adanya adanya perbedaan.
  - b)  $H_a$  atau  $H_1$ ) : menyatakan adanya hubungan, atau adanya pengaruh, atau adanya perbedaan.
- 2) Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah :
  - a) Jika  $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan.
  - b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya gaya kepemimpinan dan pengawasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan.

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga menguji hipotesis kedua.

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_k = \frac{R^2}{(1-R^2) - (n-k-1)}$$

Dimana :

F : Tingkat signifikan

R<sup>2</sup> : Koefisien korelasi variabel berganda faktor sosial faktor pribadi.

n : Jumlah anggota sampel

K : Jumlah Variabel independen

Dimana :

F<sub>hitung</sub> : Hasil perhitungan korelasi motivasi dan disiplin kerja kinerja pegawai.

F<sub>tabel</sub> : Nilai F dalam tabel F berdasarkan n.

### 3. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui koefisien Determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel. (Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 210 ). Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelasan mengenai

besarnya pengaruh variabel pelatihan dan variabel kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan baik secara simultan maupun persial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : Koefisien determinasi Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

$r^2$  : Nilai kolerasi berganda.

100% : Persentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Data Penelitian

Setelah dilakukan penelitian maka terdapat berbagai data tentang responden . dalam hal ini data yang telah diperoleh disajikan selama masa penelitian yang berlangsung pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat untuk mengetahui hubungan gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data/instrument yang kemudian diolah dan di analisis

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variable  $X_1$ , 10 pernyataan untuk variable  $X_2$  dan 10 pernyataan untuk variabel Y, di mana yang menjadi variabel  $X_1$  adalah gaya kepemimpinan, yang menjadi variabel  $X_2$  adalah pengawasan, yang menjadi variabel Y adalah disiplin karyawan. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 78 responden sebagai sample penelitian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel silang.

**Tabel IV-1**  
**Skala Pengukuran Likert**

PERNYATAAN	BOBOT
-Sangat Setuju	5
-Setuju	4
-Kurang Setuju	3
-Tidak Setuju	2
-Sangat Tidak Setuju	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, variabel pengawasan) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

### 1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 78 orang. Adapun dari ke 78 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

#### a. Berdasarkan Usia

**Tabel IV-2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25 tahun	20	25.6	25.6	25.6
	25-35 tahun	33	42.3	42.3	67.9
	>35 tahun	25	32.1	32.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Sumber: data primer tahun 2018 (data diolah melalui kuesioner)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini yaitu berusia > 35 tahun sebanyak 25 karyawan (32,1%), usia antara 25-35 tahun 33 karyawan (42,3%) dan usia >25 tahun sebanyak 20 karyawan (25,6%).

**b. Berdasarkan Jabatan**

**Tabel IV-3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

		<b>Jabatan</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	IA	38	48.7	48.7	48.7
	IB	21	26.9	26.9	75.6
	IC	11	14.1	14.1	89.7
	ID	8	10.3	10.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat pada golongan IA adalah 38 karyawan (48,7%), golongan IB sebanyak 21 karyawan (26,9%), golongan IC sebanyak 11 karyawan (14,1%) dan untuk golongan ID sebanyak 8 karyawan (10,3%).

**2. Analisis Jawaban Responden**

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan sebagai berikut:

**a. Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel gaya kepemimpinan sebagai berikut:

**Tabel IV-4**  
**Skor Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)**

No. Item	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	12,8	42	53,8	21	26,9	5	6,4	0	0	78	100
2	7	9	39	50	26	33,3	6	7,7	0	0	78	100
3	11	14,1	37	47,4	24	30,8	3	3,8	3	3,8	78	100
4	10	12,8	25	32,1	36	46,2	5	6,4	2	2,6	78	100
5	10	12,8	22	28,2	36	46,2	6	7,7	4	5,1	78	100
6	12	15,4	38	48,7	23	29,5	4	5,1	1	1,3	78	100
7	8	10,3	35	44,9	25	32,1	7	9	3	3,8	78	100
8	10	12,8	32	41	27	34,6	6	7,7	3	3,8	78	100
9	12	15,4	28	35,9	31	39,7	7	9	0	0	78	100
10	19	24,4	37	47,7	18	23,1	4	5,1	0	0	78	100

(Data Penelitian Diolah 2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang pemimpin cukup adil dalam bertindak mayoritas responden memilih setuju sebanyak 42 orang dengan persentase 53,8%.
- b) Jawaban responden tentang pemimpin memegang teguh suatu prinsip dan pendiriannya mayoritas responden memilih setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 50,0%.
- c) Jawaban responden tentang rencana yang dilakukan pemimpin merupakan tindakan paling baik mayoritas responden memilih setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 47,4%
- d) Jawaban responden tentang pemimpin sudah memberikan keputusan-keputusan terbaik mayoritas responden memilih setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 32,1%

- e) Jawaban responden tentang atasan memberikan informasi yang cukup akurat dan tepat mayoritas responden memilih setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 28,2%
- f) Jawaban responden tentang atasan selalu memberikan informasi kepada bawahannya dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 48,7%
- g) Jawaban responden tentang atasan bisa menjadi contoh yang baik bagi para karyawannya dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 44,9%.
- h) Jawaban responden tentang atasan selalu bersikap baik terhadap karyawan dalam bekerja dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 41,0%.
- i) Jawaban responden tentang atasan bersikap bijaksana dan dapat menjadi contoh para bawahannya mayoritas responden memilih setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 35,9%.
- j) Jawaban responden tentang gaya kepemimpinan atasan dapat membuat karyawan menjadi lebih baik mayoritas responden memilih setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 47,4%.

**b. Variabel Pengawasan ( $X_2$ )**

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pengawasan sebagai berikut:

**Tabel IV-5**  
**Skor Variabel Pengawasan (X<sub>2</sub>)**

No. Item	Alternative Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	19,2	34	43,6	24	30,8	4	5,1	1	0	78	100
2	10	12,8	29	37,2	32	41	5	6,4	2	0	78	100
3	13	16,7	33	42,3	26	33,3	4	5,1	2	2,6	78	100
4	15	19,2	38	48,7	21	26,9	3	3,8	1	1,3	78	100
5	13	16,7	46	59	16	20,5	3	3,8	0	0	78	100
6	8	10,3	35	44,9	30	38,5	3	3,8	2	2,6	78	100
7	10	12,8	34	43,6	25	32,1	6	7,7	3	3,8	78	100
8	9	11,5	37	47,4	28	35,9	4	5,1	0	0	78	100
9	7	9	44	56,4	23	29,5	3	3,8	1	1,3	78	100
10	12	15,4	45	57,7	17	21,8	4	5,1	0	0	78	100

(Data Penelitian Diolah 2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang saya akan melakukan pekerjaan ekstra untuk mewujudkan citaa-cita perusahaan ini mayoritas responden memilih setuju sebanyak orang 34 dengan persentase 43,6%.
- b) Jawaban responden tentang dalam mengerjakan tugas saya selalu berorientasi pada keberhasilan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 37,2%.
- c) Jawaban responden tentang saya selalu bekerja dengan serius unruk mencapai hasil terbaik mayoritas responden memilih setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 42,3%
- d) Jawaban responden tentang tugas yang diberikan ataan selalu saya kerjakan dengan tepat waktu mayoritas responden memilih setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 48,7%

- e) Jawaban responden saya bekerja dengan teliti mayoritas responden memilih setuju sebanyak 46 orang dengan persentase 59%
- f) Jawaban responden tentang saya selalu mempunyai inisiatif dalam memecahkan suatu masalah dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 44,9%
- g) Jawaban responden tentang saya memanfaatkan waktu dengan sebaik mungkin dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 43,6%.
- h) Jawaban responden tentang saya mampu bekerja maksimal dengan waktu yang ekonomis serta hemat biaya dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 47,4%.
- i) Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki mayoritas responden memilih setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 56,4%.
- j) Jawaban responden tentang saya mampu memiliki pengetahuan yang memadai dalam bekerja mayoritas responden memilih setuju sebanyak 45 orang dengan persentase 57,7%.

**c. Variabel Disiplin Karyawan Y**

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel Pengawasan sebagai berikut:

**Tabel IV-6**  
**Skor Variabel Disiplin Karyawan (Y)**

Alternative Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	16,7	29	37,2	5	6,4	5	6,4	3	3,8	78	100
2	19	24,4	38	48,7	14	17,9	5	6,4	2	2,6	78	100
3	14	17,9	37	47,4	24	30,8	2	2,6	1	1,3	78	100
4	17	21,8	33	42,3	23	29,5	3	3,8	2	2,6	78	100
5	20	25,6	35	44,9	17	21,8	4	5,1	2	2,6	78	100
6	20	25,6	41	52,6	12	15,4	4	5,1	1	1,3	78	100
7	13	16,7	48	61,5	15	19,2	2	2,6	0	0	78	100
8	20	25,6	35	44,9	18	23,1	5	6,4	0	0	78	100
9	15	19,2	43	55,1	19	24,4	1	1,3	0	0	78	100
10	14	17,9	46	59	16	20,5	2	2,6	0	0	78	100

(Data Penelitian Diolah 2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang saya selalu hadir tepat waktu mayoritas responden memilih setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 37,2%.
- b) Jawaban responden tentang saya selalu datang dan masuk sesuai jam kerja mayoritas responden memilih setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 48,7%.
- c) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu mayoritas responden memilih setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 47,4%
- d) Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan yang diberikan atasan dengan segera mayoritas responden memilih setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 42,3%

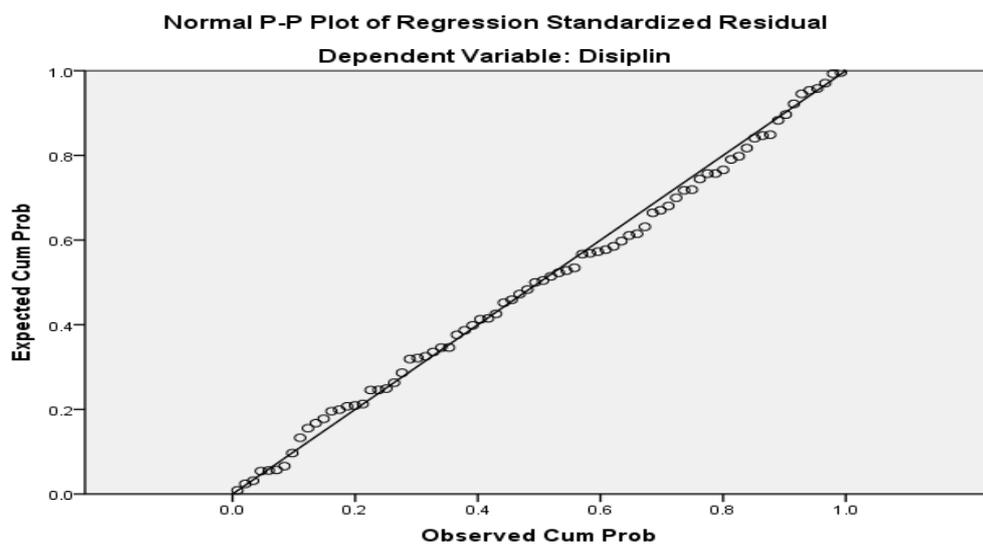
- e) Jawaban responden saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya mayoritas responden memilih setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 44,9%
- f) Jawaban responden tentang saya selalu menggunakan waktu yang sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 41 orang dengan persentase 52,6%
- g) Jawaban responden tentang saya selalu bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 48 orang dengan persentase 61,5%.
- h) Jawaban responden tentang saya selalu datang lebih awal dengan mayoritas responden memilih setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 44,9%.
- i) Jawaban responden tentang saya selalu berusaha membuat suasana yang baru dalam bekerja agar tidak merasa jenuh mayoritas responden memilih setuju sebanyak 43 orang dengan persentase 55,1%.
- j) Jawaban responden tentang saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja mayoritas responden memilih setuju sebanyak 46 orang dengan persentase 59%.

### 3. Hasil Analisis Data

#### 1. Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan grafik.



**Gambar IV-1 Normalitas**

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

##### b. Uji Multikoloneritas

Uji multikoloneritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel IV-7**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.367	3.590		1.774	.080		
	Gaya kepemimpinan	.442	.137	.397	3.233	.002	.422	2.370
	Pengawasan	.439	.144	.374	3.048	.003	.422	2.370

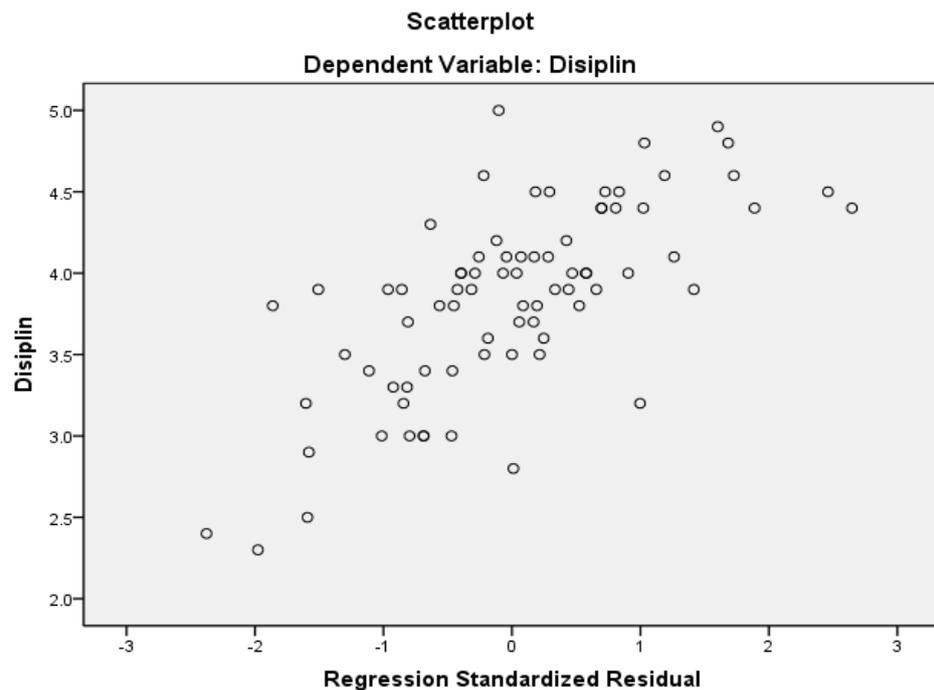
a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber: Data Diolah (2018)

Variabel gaya kepemimpinan (X1) dan pengawasan (X2) memiliki nilai VIF dalam batastoleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikoleneartitas dalam variabel independen.

### c. Uji Heterokedasititas

Uji heterokedasititas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heterokedasititas jika titik penyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



**Gambar IV-2 Heterokedasitas**

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

## 2. Korelasi Berganda

### a. Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Pengawassan ( $X_2$ ) terhadap disiplin karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Berikut adalah rumus dari regresi linier berganda

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin Karyawan

$\beta$  = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Pengawasan

e = Error

**Tabel IV-8**  
**Koefisien Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.367	3.590		1.774	.080	
	Gaya kepemimpinan	.442	.137	.397	3.233	.002	
	Pengawasan	.439	.144	.374	3.048	.003	

a. Dependent Variable: Disiplin (Y)

*Sumber: Data Diolah (2018)*

Data perhitungan dengan menggunakan program computer SPSS (Statistical Program for Social Science) versi 19.0 didapat:

$$\beta = 6367$$

$$\beta_1 = 0,442$$

$$\beta_2 = 0,439$$

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,637 + 0,442X_1 + 0,439X_2 + e$$

Nilai  $\beta$  adalah 6367 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan pengawasan ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka disiplin karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 6367. Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,442$  menunjukkan apabila gaya kepemimpinan mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan meningkatnya disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat sebesar 44,2%. Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,439$  menunjukkan apabila pengawasan mengalami kenaikan maka akan mengakibatkan disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat 43,9%.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) memiliki koefisien yang positif. Berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

### 3. Uji Parsial (Uji t)

**Tabel IV-9**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.367	3.590		1.774	.080
	Gaya kepemimpinan	.442	.137	.397	3.233	.002
	Pengawasan	.439	.144	.374	3.048	.003

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.367	3.590		1.774	.080
Gaya kepemimpinan	.442	.137	.397	3.233	.002
Pengawasan	.439	.144	.374	3.048	.003

a. Dependent Variable: Disiplin (Y)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Karyawan

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel  $X_1$  yaitu gaya kepemimpinan memiliki signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat.

Dari tabel IV-9 tentang pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap disiplin karyawan (Y) dimulai dari nilai  $t_{hitung}$  1,774 dengan probabilitas Sig 0,002 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap disiplin karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat.

b. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel  $X_2$  yaitu memiliki signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa pengawasan

berpengaruh signifikansi terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat.

Dari tabel IV-9 tentang pengaruh pengawasan ( $X_2$ ) terhadap disiplin karyawan ( $Y$ ) dimulai dari nilai  $t_{hitung} 1,774$  dengan probabilitas Sig 0,003 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan ( $X_2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh terhadap disiplin karyawan ( $Y$ ) pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat.

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1360.977	2	680.488	41.145	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1240.408	75	16.539		
	Total	2601.385	77			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin

Dari tabel di atas di peroleh adalah nilai F sebesar 41,145 selanjutnya perlu di cari nilai  $F_{tabel}$ . Diketahui  $v_1 = k-1 = 3-1=2$ , sedangkan  $v_2 = n-k=78-3=75$ . Nilai  $\alpha$  atau alpha (error) = 5% = 0,05.

Dari lampiran, diperoleh bahwa  $F_{tabel} = 3,590$ . Bila di dibandingkan dengan nilai  $F_{hitung}$ , maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $41,145 > 3,590$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen ( $X_1, X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen ( $Y$ ).

**Tabel IV-10**  
**Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 <sup>a</sup>	.523	.510	4.06679

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable : disiplin karyawan

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS (2018)

Dari tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi R-Square sebesar 0,523 ini menunjukkan 52,3% variabel gaya kepemimpinan dan pengawasan mempengaruhi disiplin karyawan. Sedangkan 47,7% variabel yang tidak mempengaruhi variabel penelitian.

## **C. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$   $3,590 \geq 1,774$  berada di daerah penerimaan ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa gaya Kepemimpinan berengaruh signifikan secara parsial terhadap Disiplin Karyawan. Artinya tingkat Gaya Kepemimpinan secara positif maupun negative dapat mempengaruhi Disiplin Karyawan pada perusahaan tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan I Gusti Ngurah Truly Mahendra dan Ida Aju Brahmasari (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat Pelaksanaan di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

## **2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$   $3,590 \geq 1,774$  berada di daerah penerimaan ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Disiplin Karyawan. Artinya tingkat Pengawasan secara positif maupun negative dapat mempengaruhi Disiplin Karyawan pada perusahaan tersebut.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Asri Inayati (2014) dengan judul Hubungan Pengawasan dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

## **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan**

Berdasarkan hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat menyatakan bahwa sudah jelas terbukti berpengaruh, di mana berdasarkan hasil uji F di dapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 41,145 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F tabel berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5%. Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  di tolak. Hal ini sejalan dengan penelitian Drs. Machasin dan Dewita Suryati Ningsi SE, MBA (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security

PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan pengawasan yang tinggi dapat meningkatkan disiplin karyawan. Dari hasil penelitian diperoleh gaya kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh sebesar 52,3% terhadap disiplin karyawan. Sedangkan 47,7% variabel yang tidak mempengaruhi penelitian.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat” adalah sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$   $3,590 \geq 1,774$  berada di daerah penerimaan ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Disiplin Karyawan. Artinya tingkat Gaya Kepemimpinan secara positif maupun negative dapat mempengaruhi Disiplin Karyawan pada perusahaan tersebut.
2. Sedangkan pengawasan berpengaruh positif terhadap Disiplin Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat yang menyatakan  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$   $3,590 \geq 1,774$  berada di daerah penerimaan ( $H_0$ ) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Disiplin Karyawan. Artinya tingkat Pengawasan secara positif maupun negative dapat mempengaruhi Disiplin Karyawan pada perusahaan tersebut.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Kebun Bandar Selamat menyatakan bahwa sudah jelas

terbukti berpengaruh, di mana berdasarkan hasil uji F di dapat nilai F hitung sebesar 41,145 dengan signifikan 0,000 sementara nilai F tabel berdasarkan N dengan tingkat signifikan 5%. Karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_a$  di tolak.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas karena ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III kebun Bandar Selamat, maka saran yang di berikan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT.Perkebunan Nusantara III kebun Bandar Selamat hendaknya hasil penelitian ini dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kepemimpinan mengingat kepemimpinan yang tinggi akan berpengaruh dalam pembentukan kepuasan kerja yang lebih baik pula bagi para karyawan.
2. Para karyawan hendaknya dituntut untuk meningkatkan pengawaan yang tinggi karena apa yang telah diberikan Allah SWT hendaknya dimanfaatkan sebaik-baiknya, seperti kayawan harus lebih sabar dalam menghadapi permasalahan di dalam pekerjaan, dan lebih meningkatkan kesadaran diri saat bekerja tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Karena karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan menentukan bagaimana cara memperoleh kepuasan kerja itu sendiri.
3. Mengingat kemajuan perusahaan bergantung pada sumber daya manusianya, alangkah baiknya para karyawan pada PT.Perkebunan

Nusantara III Kebun Bandar Selamat bersama-sama untuk meningkatkan kepemimpinan dan pengawasan yang mereka miliki guna menumbuhkan suatu disiplin kerja yang baik, karena jika perusahaan memiliki SDM yang baik, maka semua pekerjaan di dalam perusahaan akan dapat dikerjakan sesuai dengan tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Sutisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Penerbit: Kencana.
- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit: Erlangga
- Kartono, Kartini (2014). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Jakarta, Penerbit: Rajawali
- Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana (2015). *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*, Penerbit: Mediaterra
- Malayu, Hasibuan (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keenam belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Juliandi, Azuar, Irfan & Saprial Manurung (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. UMSU PRES
- Febri, Machasin & Dewita (2015). *Jurnal Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekan Baru*.
- Gusti & Ida (2014). *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen, Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya*.
- Erlis, Olivia & Indrie, (2015). *Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung*.
- Asri Inayati (2014). *Jurnal Administrasi Pendidikan, Hubungan Pengawasan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Dharmasraya*.
- Admiral Amsyahdi (2016). *Jurnal Ilmu Administrasi Negara, Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banyuwangi*
- Khiki Utari (2015). *eJournal Pemerintah Integratif, Pengaruh Kepemimpinan Dan pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja pegawai Di Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Kota Timur*

