

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN DI PT SUPEREX RAYA**



TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Manajemen (MM)

HARDANI
71120058

**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS “BSI BANDUNG”
BANDUNG**

2015

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh:

Nama : Hardani
NIM : 71120058
Program Studi : Magister Manajemen
Jenjang : Strata Dua (S2)
Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap
Kedisiplinan Karyawan di PT Superex Raya

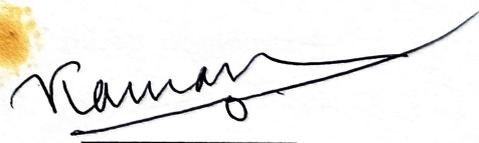
Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dosen Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas "BSI Bandung".

Bandung, 03 Maret 2015
Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas "BSI Bandung"
Direktur

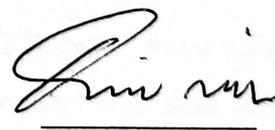
Dr. Umar Hasan, MM

DEWAN PENGUJI

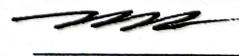
Penguji I : Prof. Dr. Ir. Kaman Nainggolan, MS



Penguji II : Dwiza Riana, S.Si, MM, M.Kom



Penguji III/
Pembimbing : Prof. Dr. Musa Hubeis, MS Dipl Ing, DEA



Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas "BSI Bandung"

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
SURAT PERNYATAA PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KARTU BIMBINGAN TESIS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	2
1.3. Pembatasan Masalah	2
1.4. Rumusan Masalah	3
1.5. Tujuan Penelitian	3
1.6. Manfaat Penelitian	3
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	4

2.1. Deskripsi Teori	4
2.1.1. Kedisiplinan	4
2.1.2. Kepemimpinan	7
2.1.3. Pengawasan	8
2.1.4. Tinjauan Obyek Penelitian	10
2.1.5. Penelitian Sebelumnya	12
2.2. Kerangka Berpikir dan Hipotesis	12
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	14
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	14
3.1.1. Tempat Penelitian	14
3.1.2. Waktu Penelitian	14
3.2. Metode Penelitian	14
3.2.1. Desain Penelitian	14
3.2.2. Bentuk Penelitian	14
3.3. Populasi dan Sampel	15
3.3.1. Populasi	15
3.3.2. Sampel	15
3.4. Pengumpulan Data	15
3.4.1. Instrument Penelitian	15
3.4.2. Uji Coba Instrument	17
3.4.3. Teknik Pengumpulan Data	17
3.5. Teknik Analisis Data	18
BAB IV. HASIL PENELITIAN	20
4.1. Demografi Responden.....	20
4.2. Deskripsi Data	21
4.3. Uji Persyaratan Analisis	23
4.3.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data	23

4.3.2. Uji Normalitas	29
4.3.3. Uji Multikolinearitas	30
4.3.4. Uji Heteroskedastisitas	31
4.4. Pengujian Hipotesis	31
4.5. Keterbatasan Penelitian	36
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	37
5.1. Kesimpulan	37
5.2. Saran	37
DAFTAR PUSTAKA	39
SURAT KETERANGAN RISET	40
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	41
LAMPIRAN-LAMPIRAN	42

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Demografi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	20
Tabel 4.2. Demografi Responden Berdasarkan Jabatan	20
Tabel 4.3. Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	21
Tabel 4.4. Demografi Responden Berdasarkan Usia	21
Tabel 4.5. Validitas Data Kepemimpinan	24
Tabel 4.6. Validitas Data Pengawasan	25
Tabel 4.7. Validitas Data Kedisiplinan	26
Tabel 4.8. Data Reliabilitas	28
Tabel 4.9. Uji Multikolinearitas	30
Tabel 4.10. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan	31
Tabel 4.11. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kedisiplinan	33
Tabel 4.12. Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan .	34

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Struktur Organisasi	11
Gambar 4.1. Uji Normalitas	29
Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas	31

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner	42
Lampiran 2. Olahan Data	44

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Seperti yang telah diketahui, setiap perusahaan pasti membutuhkan pegawai atau kartawan untuk melakukan semua kegiatan dalam perusahaan tersebut. Jumlah pegawai tiap perusahaan berbeda, tergantung pada skala perusahaannya. Pegawai merupakan aset perusahaan yang sangat penting, karena tanpa ada pegawai, maka kegiatan perusahaan akan sangat terganggu. Untuk mendapatkan pegawai berkualitas banyak perusahaan yang melakukan seleksi ketat dalam seleksi perekrutan pegawai baru. Hanya orang-orang yang mempunyai latar belakang akademis dan ketrampilan yang sesuai yang akan diterima. Dengan demikian, semua pegawai adalah orang-orang yang memang mendedikasikan hidupnya pada pekerjaan tersebut.

Semua perusahaan pasti mengharapkan semua pegawainya menjunjung tinggi dan mentaati semua peraturan yang ada, untuk terciptanya disiplin kerja yang tinggi. Namun dalam kenyataannya, pegawai tidak serta merta memiliki kemampuan kerja yang baik tanpa adanya petunjuk kerja ataupun pengarahan atau pengawasan dari pimpinan agar sesuai dengan rencana yang telah disiapkan oleh perusahaan. Hal itupun juga tidak akan optimal, jika tanpa didukung oleh peraturan-peraturan kerja perusahaan, sehingga tercipta disiplin kerja yang tinggi.

Berdisiplin kerja yang tinggi merupakan hal sangat penting dalam pencapaian tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan, namun dalam kenyataannya banyak pegawai di perusahaan perusahaan swasta atau instansi pemerintah masih banyak yang disiplin kerjanya belum optimal. Misalnya masih merokok di ruang kerja, walaupun sembunyi sembunyi, ngobrol ketika kerja, keluar dari ruang kerja, pakaian kurang rapih, kurang sopan dalam bersikap dan sering meninggalkan tugas tanpa alasan yang jelas

karena pimpinan tidak ada di tempat kerja. Bahkan ada yang sering absen kerja.

Pada perusahaan Superex Raya, semua karyawan diharapkan mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi. Namun, masih banyak pelanggaran yang terjadi seperti merokok ditempat kerja walaupun peraturan pelarangan merokok sudah sangat ketat bahkan terpampang jelas tulisan dilarang merokok. Ada juga karyawan yang absen tanpa memberikan alasan yang jelas walaupun dari perusahaan sudah menyediakan formulir surat ijin yang bisa diisi oleh karyawan satu hari sebelumnya. Selain itu, beberapa karyawan sering terlambat masuk kerja. Perusahaan akan memberikan surat peringatan (SP) pertama apabila karyawan tersebut terlambat masuk kerja sebanyak empat kali dalam satu bulan. PT Superex Raya menggunakan *fingerprint system* untuk kehadiran karyawan untuk meminimalisasi kecurangan dalam kehadiran karyawan. SP yang diterima oleh karyawan akan digunakan untuk menilai karyawan tersebut dalam kenaikan gaji atau jabatan. Apabila karyawan sudah mendapatkan SP sampai tiga kali, maka karyawan tersebut akan diberhentikan dari perusahaan.

Dari uraian di atas, dipilih judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Kedisiplinan Kerja Di PT Superex Raya.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat diidentifikasi ada beberapa faktor yang memengaruhi kedisiplinan karyawan, yaitu kepemimpinan, tujuan dan kemampuan karyawan, balas jasa dan kesejahteraan, keadilan, ancaman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

3. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah pada pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja pegawai/karyawan di PT Superex Raya.

4. Rumusan Masalah

Pada bagian ini, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT Superex Raya?
2. Seberapa besar pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT Superex Raya?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT Superex Raya?

5. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT Superex Raya.
2. Menganalisis besarnya pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT Superex Raya.
3. Menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT Superex Raya.

6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berikut:

1. Bagi PT Superex Raya, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
2. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian tambahan dalam mengkaji kedisiplinan kerja dan bagaimana cara meningkatkan disiplin kerja di suatu organisasi.
3. Sebagai bahan masukan untuk peneliti lain, agar meneliti lebih dalam lagi mengenai topik sejenis, dengan menggunakan variabel yang lebih banyak atau variabel yang sama, tetapi berbeda lokasi.

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas "BSI Bandung"

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Deskripsi Teori

1.1. Kedisiplinan

Kedisiplinan pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Penegakan disiplin pegawai merupakan salah satu upaya pimpinan membina pegawai agar mau melaksanakan kewajibannya sebagai aparatur negara yang diatur dalam pasal 12 ayat (2) UU nomor 43 tahun 1999. Tujuannya agar tercipta Sumber Daya manusia (SDM) berkualitas dan berakhlak mulia sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Menurut Hasibuan (2003: 193), kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Hasibuan (2003: 193) arti dari kedisiplinan adalah: “Keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan Menurut Dessler (2005: 275): “Disiplin adalah satu prosedur yang mengoreksi atau menghukum seorang bawahan karena melanggar aturan atau prosedur”. Dengan demikian disiplin dapat diartikan dengan suatu keadaan tertib, dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk terhadap peraturan yang telah ada dengan senang hati. Disiplin berarti menurut pedoman ataupun petunjuk-petunjuk yang telah digariskan. Disiplin adalah alat untuk menggerakkan pegawai maupun orang lain dalam usaha kerjasama untuk meningkatkan hasil kerja.

Siswanto (2002: 208) menjelaskan: “Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat ke-pada peraturan-peraturan

yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. Dari berbagai pengertian mengenai disiplin kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap yang menaati semua peraturan atau tata tertib kerja dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran.

Hasibuan (2003: 194) mengatakan beberapa faktor yang memengaruhi kedisiplinan adalah :

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan pemimpin.

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata dengan perbuatan.

3. Kesejahteraan atau balas jasa/ insentif

Hal ini ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena adanya insentif akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Artinya semakin besar insentif, maka semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila insentif kecil,

maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik

4. Keadilan.

Faktor keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik.

5. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan adanya pengawasan melekat (waskat) berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja, agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

6. Sanksi atau hukuman.

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat, agar hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indiscipliner, bersifat mendidik dan menjadi alat motivasi

untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

7. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner menurut sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan seperti ini akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik.

8. Hubungan kemanusiaan.

Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta, apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

1.2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu kemampuan memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan dan sumber dari pengaruh ini bisa formal, seperti misalnya yang disediakan oleh pemilikan peringkat manajerial dalam suatu organisasi, agar dapat tercipta suatu peningkatan disiplin kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2003: 170), “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Rivai (2005: 2), definisi kepemimpinan secara luas, meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran,

memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan.

1.3. Pengawasan

Menurut Siagian (2001 : 135): “Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan keseluruhan kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Nitisemito (2003 : 144-146), ada empat jenis pengawasan, yaitu:

1.3.1. Pengawasan dari dalam.

Pengawasan dari dalam adalah pengawasan yang dilakukan oleh unit pengawasan yang dibentuk dalam organisasi itu sendiri, di mana pengawasan ini bertindak atas nama pimpinan organisasi..

1.3.2. Pengawasan dari luar.

Pengawasan dari luar adalah pengawasan yang dilakukan unit pengawasan dari luar organisasi. Unit pengawasan ini bertindak atas nama pimpinan organisasi.

1.3.3. Pengawasan Preventif.

Pengawasan Preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum rencana dilaksanakan. Maksud dari pengawasan preventif ini adalah menangani terjadinya kekeliruan/kesalahan.

Pelaksana preventif ini dapat dilakukan dengan:

1. Membuat peraturan-peraturan yang berhubungan dengan

sistem, prosedur, hubungan dan tata kerja.

2. Membuat pedoman sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.
3. Menentukan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab.
4. Mengorganisasi segala macam kegiatan dan penetapan pegawai, serta pembagian kerja.
5. Menentukan sistem koordinasi pelopor dan pemeriksa.
6. Menetapkan sanksi-sanksi terhadap pejabat yang menyimpan dari peraturan yang telah ditetapkan.

1.3.4. Pengawasan Represif.

Pengawasan Represif adalah pengawasan yang dilakukan setelah adanya pelaksanaan pekerjaan. Maksud pengawasan ini adalah untuk menjamin kelangsungan pelaksanaan pekerjaan, agar hasilnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam sistem pemeriksaan anggaran, pengawasan represif ini sering disebut sebagai *pool-Audit*.

Sistem pengawasan yang digunakan dalam pengawasan represif adalah:

1. Sistem komperatif, meliputi mempelajari pola-pola kemajuan (*program report*) dari pelaksanaan pekerjaan yang dibandingkan dengan jadwal rencana pelaksanaan; membandingkan dengan laporan-laporan hasil pelaksanaan pekerjaan sesuai rencana yang diputuskan sebelumnya; mengadakan analisis terhadap perbedaan-perbedaan pekerjaan tersebut; memberikan penilaian terhadap hasil pelaksanaan pekerjaan, termasuk para penanggungjawab; mengambil keputusan atau usaha perbaikan dan penyempurnaan.
2. Sistem verifikasi, meliputi menentukan ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan prosedur pekerjaan;

pemeriksaan tersebut harus dibuat laporan periodik atau secara khusus; mempelajari laporan untuk mengetahui perkembangan dari hasil pelaksanaannya.

3. Sistem inspeksi. Inspeksi dimaksudkan untuk untuk mengecek kebenaran dari suatu laporan oleh petugas pelaksanaannya. Dalam inspeksi ini juga diberikan instruksi-instruksi perbaikan dan penjelasan kebijaksanaan pimpinan.
4. Sistem investigasi. Sistem investigasi menitik-beratkan pada penyelidikan/penelitian yang mendalam terhadap suatu masalah negatif. Penyelidikan ini dilakukan atas suatu laporan yang bersifat hipotesis. Meskipun banyak pegawai ingin memperlihatkan cara yang dapat diterima lagi perusahaan dan rekan kerjanya, namun masalah-masalah seperti ketidakhadiran, kinerja kerja yang buruk, maupun pelanggaran peraturan tetap muncul. Disiplin formal diperlukan, jika pembicaraan informal sudah tidak mampu mengatasinya. Untuk itu, perusahaan perlu menentukan disiplin yang formal bagi pegawai.

1.4. Tinjauan Obyek Penelitian

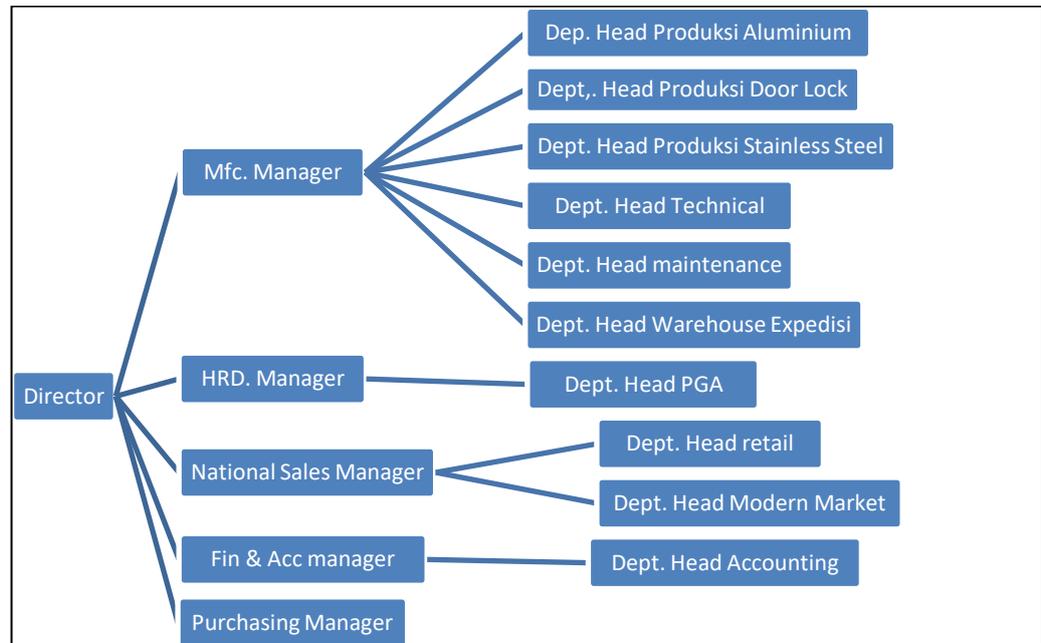
PT Superex Raya berdiri sejak tahun 1976 yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *manufacturing*. Produksi utama yang dikelola dari bahan-bahan aluminium, *stainless steel*, yang kemudian diproses menjadi barang-barang jadi.

Adapun jenis-jenis barang hasil produksi perusahaan ini adalah:

1. Bahan-bahan untuk pembuatan kusen pintu, pintu rumah, dan jendela rumah.
2. Tangga, jemuran baju, pintu kamar mandi, engsel dan kunci.
3. Tangki *stainless*, *kitchen sink* dan *trolley*.

PT Superex Raya mempunyai kurang lebih 700 karyawan yang

menempati jabatan-jabatan berbeda-beda dan tugas berbeda-beda pula. Struktur organisasi dari PT Superex Raya disajikan pada Gambar 2.1.



Sumber: PT. Superex Raya, 2014

Gambar 2.1
Struktur Organisasi

PT Superex Raya mempunyai level jabatan seperti dibawah ini:

1. *Operator* 600 orang.
2. *Foreman* 25 orang.
3. *Supervisor* 59 orang.
3. *Departmen Head* 10 orang.
4. *Manager* 5 orang.
5. *Direktur* 1 orang.

PT Superex Raya berlokasi di Jl. Pembangunan 1, KM. 23, Batuceper, Batujaya, Tangerang. Area pemasaran produk dari PT Superex Raya meliputi seluruh agen-agen dan pasar modern di seluruh Indonesia. Selain itu, sejak tahun 1987 perusahaan ini telah melakukan ekspor ke

beberapa Negara antara lain Singapura, Hongkong, Italia, dan Australia.

1.5. Penelitian Sebelumnya

Penelitian relevan yang mempunyai kedekatan dalam topik kajian ini adalah

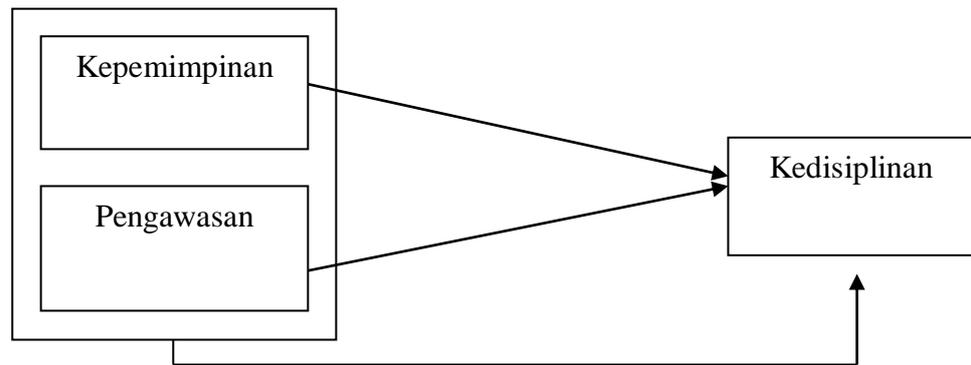
1.5.1. Helman Fachri, Peri Irawan tahun 2010 “Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di RRI Pontianak”. Penelitian menyatakan bahwa hasil analisis faktor (*faktor analysis*) menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai di RRI Pontianak adalah :

- a) Tujuan dan Kemampuan karyawan
- b) Teladan pimpinan
- c) Balas jasa dan kesejahteraan.

1.5.2. Achmad Rasyidi, D.B Paranoan, Achmad Jumlan tahun 2013 “Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur”. Penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan, insentif dan pengawasan melekat mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. Oleh karena itu untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai harus memperhatikan ketiga variabel tersebut tanpa mengabaikan faktor lain yang dapat meningkatkan disiplin kerja.

1.6. Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka kerangka pemikiran dan hipotesis dari studi ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan.
2. Terdapat pengaruh pengawasan terhadap kedisiplinan.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kedisiplinan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Superex Raya yang berlokasi di Jl. Pembangunan 1, KM. 23, Batuceper, Batujaya, Tangerang.

3.1.2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilakukan dari bulan Oktober 2014 – Maret 2015.

3.2. Metode Penelitian

3.2.1. Desain Penelitian

Desain penelitian ini dimulai tahap pra pengambilan data di lapangan berupa kajian literatur yang relevan, tahap pengambilan data dan tahap analisis data, serta kesimpulan akhir.

3.2.2. Bentuk Penelitian

Penelitian ini berbentuk penelitian kuantitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif yang meneliti pengaruh teladan pemimpin dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja.

Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan suatu variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu penelitian, serta seberapa besar pengaruhnya dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah berjumlah 700 orang meliputi semua karyawan pada PT Superex Raya.

3.3.2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara *random sampling* berdasarkan tabel Krecjie. Sampel yang digunakan adalah berjumlah 250 karyawan yang dipilih secara acak.

3.4. Pengumpulan Data

3.4.1. Instrumen Penelitian

Berdasarkan latar belakang serta teori-teori yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kepemimpinan* (X_1), *pengawasan* (X_2) dan *kedisiplinan* (Y). Variabel-variabel tersebut perlu didefinisikan, baik secara konseptual maupun operasional agar menjadi sesuatu yang memiliki nilai.

3.4.1.1. Kepemimpinan

a. Definisi konseptual.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2003:170)

b. Definisi operasional

Kepemimpinan adalah variabel bebas berupa skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden berkaitan dengan kepemimpinan yang diukur melalui keteladanan pemimpin antara lain contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil dan sesuai kata perbuatan.

c. Dimensi dan indikator

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas "BSI Bandung"

Dimensi dan indikator-indikator dalam kepemimpinan adalah:

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir
Kepemimpinan	Karakteristik Kepemimpinan	Membimbing bawahan	2, 5
		Menunjukkan keteladanan	3
		Memecahkan masalah dengan efektif dan bijaksana	4
		Memberikan umpan balik	6
		Mempunyai ketrampilan komunikasi	1

3.4.1.2. Pengawasan

a. Definisi konseptual

Menurut Siagian (203:135): “Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan keseluruhan kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya”.

b. Definisi operasional

Pengawasan adalah variabel bebas yang berupa skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden yang berkaitan dengan pengawasan yang diukur melalui indikator-indikator tertentu.

c. Dimensi dan Indikator

Dimensi dan indikator-indikator dalam pengawasan melekat adalah:

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir
Pengawasan	Kegunaan	Mengukur prestasi	3
		Menetapkan standar pengukuran prestasi	4, 5
	Pengawasan	Mengambil tindakan koreksi	1, 2
		Membandingkan prestasi	6, 7

3.4.1.3. Kedisiplinan

a. Definisi konseptual

Kedisiplinan adalah keadaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003:197)

b. Definisi operasional

Kedisiplinan adalah variabel bebas berupa skor penilaian yang diperoleh dari jawaban responden berkaitan dengan kedisiplinan yang diukur melalui indikator-indikator tertentu.

c. Dimensi dan indikator

Dimensi dan indikator-indikator dalam kedisiplinan adalah:

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir
Kedisiplinan	Tujuan	Ketepatan waktu	1
		Penggunaan peralatan kerja yang benar	4, 5
		Tanggung jawab kerja yang tinggi	3
		Taat pada aturan kerja	2

3.4.2. Uji Coba Penelitian

Uji instrumen dilakukan secara bersama-sama (simultan) dengan menggunakan teknik *one shoot measure*, yaitu teknik uji coba instrumen penelitian dengan penyebaran kuesioner satu kali saja (Ghozali, 2008: 129).

Dalam penelitian ini, uji coba instrumen akan dilakukan pada 50 responden untuk menguji keakuratan dan kelayakan dari setiap pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada kuesioner.

3.4.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam pengumpulan data adalah dengan kuesioner. Kuesioner yang diajukan untuk responden merupakan

pertanyaan tertutup, di mana responden hanya memilih alternatif jawaban yang tersedia pada kuesioner. Setiap responden diberi tiga instrumen angket untuk menjadi sumber pengukuran variabel yang diteliti, yaitu variabel kedisiplinan, teladan pemimpin dan pengawasan.

Kuesioner dibuat dengan menggunakan skala *likert*, menggunakan lima (5) pilihan jawaban dengan rentang nilai satu (1) sampai lima (5) seperti berikut ini:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Ragu-Ragu (RR)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

3.5. Teknik Analisis data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh akan dianalisis secara kuantitatif. Perhitungan hasil kuesioner tersebut diproses dengan *Statistical Package For Social Science (SPSS) 17* untuk menentukan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan regresi linear sederhana dan berganda.

a. Uji Validitas

Uji instrument di sini terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud di lakukannya pengukuran tersebut. Pengujian validitas terhadap kuesioner yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*.

b. Uji Reliabilitas

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas "BSI Bandung"

Uji reliabilitas, yaitu uji untuk menunjukkan sejauhmana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran di ulangi dua kali atau lebih. Dalam penelitian ini menggunakan teknik Alpha Cronbach, yang di kerjakan dengan menggunakan program paket statistik SPSS Versi 17.

c. Analisis Regresi Berganda

Pengujian terhadap hipotesis menggunakan analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda ini untuk mengetahui pengaruh pemimpin dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT Superex Raya. Dalam penelitian ini menggunakan tahapan :

1) Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis korelasi berganda menggambarkan keeratan hubungan antara variabel X_1 , X_2 dan Y atau dalam hal ini adalah hubungan antar variabel independent (bebas) X_1 , X_2 dengan variabel dependent (terikat).

2) Pengujian hipotesis

a) Uji atau Pengujian Koefisien Regresi

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang di gunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X_i) secara individual mempengaruhi variabel dependent (Y).

Langkah-langkah pengujiannya formulasi H_0 dan H_a .

H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel X dan Variabel Y

H_2 : ada pengaruh antara variabel X dan Variabel Y

b) Uji F atau Uji Signifikansi Persamaan

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang di gunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Demografi Responden

Profil karakteristik responden terdiri dari beberapa karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan pekerjaan. Penyebaran kuesioner sesuai dengan karakteristik demografi dapat dilihat pada Tabel 4.1 – 4.4 berikut:

Tabel 4.1
Demografi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis_Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki_laki	135	54,0	54,0	54,0
perempuan	115	46,0	46,0	100,0
Total	250	100,0	100,0	

Pada tabel 4.1 terdapat 250 responden laki-laki 135 orang (54 %) dan wanita 115 orang (46 %).

Tabel 4.2
Demografi responden berdasarkan jabatan

Jabatan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid operator	209	83,6	83,6	83,6
foreman	8	3,2	3,2	86,8
supervisor	23	9,2	9,2	96,0
kepala dept	7	2,8	2,8	98,8
manager	3	1,2	1,2	100,0
Total	250	100,0	100,0	

Dari Tabel 4.2 terlihat bahwa jabatan operator berjumlah 209 (83,6%) dan manager berjumlah 3 orang (1,2 %)

Tabel 4.3
Demografi responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Pendidikan terakhir				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid smu/ sederajat	169	67,6	67,6	67,6
D3	65	26,0	26,0	93,6
S1	16	6,4	6,4	100,0
Total	250	100,0	100,0	

Dari Tabel 4.3 terlihat bahwa yang tamat SMU/Sederajat sebanyak 169 responden (67,6%) dan yang tamat S1 sebanyak 16 (6,4%)

Tabel 4.4
Demografi responden berdasarkan usia

USIA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 30-33	47	18,8	18,8	18,8
34-37	112	44,8	44,8	63,6
38-41	79	31,6	31,6	95,2
42-45	12	4,8	4,8	100,0
Total	250	100,0	100,0	

Dari tabel 4.3 terlihat bahwa yang berusia 42-45 sebanyak 12 responden (4,8%) dan yang usia 34-37 sebanyak 112 (44,8 %).

4.2. Deskripsi Data

Deskripsi suatu data dapat ditinjau dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi. Dalam penelitian ini digunakan alat analisis SPSS 17 untuk menganalisis dimana mean adalah nilai rata-rata dari keseluruhan responden, sedangkan standar deviasi menunjukkan variasi dari jawaban responden. Nilai minimum adalah jawaban (skala 1) terendah yang dipilih responden. Demikian pula nilai maksimum adalah jawaban (skala 5) tertinggi yang dipilih responden.

a. Data deskriptif variabel kepemimpinan (X_1)

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1_B1	250	2	5	4,10	,829
X1_B3	250	2	5	3,99	,974
X1_B6	250	2	5	3,84	1,035
X1_B7	250	2	5	3,72	1,027
X1_B8	250	2	5	3,94	1,006
X1_B10	250	2	5	4,02	1,018
Valid N (listwise)	250				

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan pada hasil koesioner yang tersebar Minimum responden menjawab skala 2 (tidak setuju) dan maksimum menjawab skala 5 (sangat setuju) dan rata-rata menjawab ragu-ragu.

b. Data deskriptif variabel pengawasan (X_2)

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
X2_B2	250	2	5	3,75	,958	,918
X2_B3	250	2	5	3,54	,974	,948
X2_B6	250	2	5	3,68	1,034	1,068
X2_B7	250	2	5	3,43	1,067	1,138
X2_B8	250	2	5	3,59	1,152	1,327
X2_B9	250	2	5	3,65	1,143	1,305
X2_B10	250	2	5	3,58	1,110	1,233
Valid N (listwise)	250					

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan pada hasil koesioner yang tersebar Minimum responden menjawab skala 2 (tidak setuju) dan maksimum menjawab skala 5 (sangat setuju) dan rata-rata menjawab ragu-ragu.

c. Data deskriptif variabel kedisiplinan kerja (Y)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y_2	250	2	5	3,98	,980
Y_4	250	2	5	3,48	1,166
Y_6	250	2	5	3,43	1,153
Y_9	250	2	5	3,69	1,129
Y_10	250	2	5	3,87	1,094
Valid N (listwise)	250				

Dari tabel diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan pada hasil koesioner yang tersebar Minimum responden menjawab skala 2 (tidak setuju) dan maksimum menjawab skala 5 (sangat setuju) dan rata-rata menjawab ragu-ragu.

4.3. Uji Persyaratan Analisis

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana suatu alat ukur (kuesioner) mengukur apa yang ingin diukur. Syarat yang harus dipenuhi adalah korelasinya (nilai r) harus positif (bisa dilihat pada *corrected item –total correlation* Pada SPSS Versi 20.0), nilai r (koefisien korelasi) hitung harus > r tabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner sebagai alat ukur terhadap penelitian ini, peneliti hanya menguji 50 responden terlebih dahulu dari sampel 250 responden, maka dicari r tabel pada signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah data $n = 50$, $df = n-2$, $df = 50-2 = 48$, maka didapatkan r tabel = 0,279, korelasi yang digunakan dalam pengujian validitas instrumen adalah metode *corrected item –total correlation* menggunakan program SPSS 17 for windows.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Data kepemimpinan (X₁)

Tabel 4.5
Validitas Data Kepemimpinan (X₁)

Uji Validitas Tahap 1

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Keterangan
X1_B1	,517	0.279	Valid
X1_B2	,206	0.279	Tidak valid
X1_B3	,318	0.279	Valid
X1_B4	,238	0.279	Tidak valid
X1_B5	,232	0.279	Tidak valid
X1_B6	,293	0.279	Valid
X1_B7	,450	0.279	Valid
X1_B8	,457	0.279	Valid
X1_B9	,093	0.279	Tidak valid
X1_B10	,407	0.279	Valid

Uji Validitas Tahap 2

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Keterangan
X1_B1	,618	0.279	Valid
X1_B3	,394	0.279	Valid
X1_B6	,401	0.279	Valid

X1_B7	,565	0.279	Valid
X1_B8	,498	0.279	Valid
X1_B10	,567	0.279	Valid

Dari Tabel dapat dilihat bahwa X1_B2 , X1_B4 dan X1_B5 serta X1_B9 nilai r hitung dibawah r tabel, sehingga tidak valid (dihilangkan) dan dilakukan uji validitas kembali sehingga pada tahap ke 2 didapat semua butir pada X1 kepemimpinan adalah valid

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Data pengawasan (X₂)

Tabel 4.6
Validitas data pengawasan (X₂)

Uji Validitas Tahap 1

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Keterangan
X2_B1	,199	0.279	Tidak valid
X2_B2	,531	0.279	Valid
X2_B3	,481	0.279	Valid
X2_B4	,132	0.279	Tidak valid
X2_B5	,171	0.279	Tidak valid
X2_B6	,360	0.279	Valid
X2_B7	,519	0.279	Valid
X2_B8	,510	0.279	Valid
X2_B9	,497	0.279	valid

X2_B10	,511	0.279	valid
--------	------	-------	-------

Uji Validitas Tahap 2

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Keterangan
X2_B2	,630	0.279	valid
X2_B3	,502	0.279	valid
X2_B6	,573	0.279	valid
X2_B7	,498	0.279	valid
X2_B8	,643	0.279	valid
X2_B9	,623	0.279	valid
X2_B10	,507	0.279	valid

Dari Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa X2_ B1 dan X2_ B4 serta X2_ B5 nilai r hitung dibawah r tabel, sehingga tidak valid (dihilangkan) dan dilakukan uji validitas kembali, sehingga pada tahap ke 2 didapat semua butir pada X₂ pengawasan adalah valid

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Data kedisiplinan kerja (Y)

Tabel 4.7
Validitas Data kedisiplinan kerja (Y)

Uji Validitas Tahap 1

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Keterangan
Y_B1	,440	0.279	valid

Y_B2	,449	0.279	valid
Y_B3	,229	0.279	Tidak valid
Y_B4	,392	0.279	valid
Y_B5	,312	0.279	valid
Y_B6	,485	0.279	valid
Y_B7	,301	0.279	valid
Y_B8	,227	0.279	Tidak valid
Y_B9	,511	0.279	valid
Y_B10	,415	0.279	valid

Uji Validitas Tahap 2

Item	Corrected Item- Total Correlation	r- tabel	Keterangan
Y_B1	,352	0.279	valid
Y_B2	,537	0.279	valid
Y_B4	,474	0.279	valid
Y_B5	,109	0.279	Tidak valid
Y_B6	,567	0.279	valid
Y_B7	,260	0.279	Tidak valid
Y_B9	,514	0.279	valid
Y_B10	,508	0.279	valid

Uji Validitas Tahap 3

Item	Corrected Item- Total Correlation	r- tabel	Keterangan
------	---	----------	------------

Y_B1	,243	0.279	Tidak valid
Y_B2	,586	0.279	valid
Y_B4	,511	0.279	valid
Y_B6	,603	0.279	valid
Y_B9	,526	0.279	valid
Y_B10	,560	0.279	valid

Uji Validitas Tahap 4

Item	Corrected Item- Total Correlation	r- tabel	Keterangan
Y_B2	,572	0.279	valid
Y_B4	,552	0.279	valid
Y_B6	,653	0.279	valid
Y_B9	,493	0.279	valid
Y_B10	,568	0.279	valid

Dari Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa Y_B3, Y_B8, Y_B5, Y_B7 dan Y_B1 nilai r hitung dibawah r tabel, sehingga tidak valid (dihilangkan) dan dilakukan uji validitas kembali sehingga pada tahap ke 2 didapat semua butir pada Y kedisiplinan kerja adalah valid

Uji Reliabilitas Data

Tabel 4.8
Data Reliabilitas

Variabel	Koefisien (Nilai Alpha Cronbach)	Nilai Kritis	Keterangan
----------	--	--------------	------------

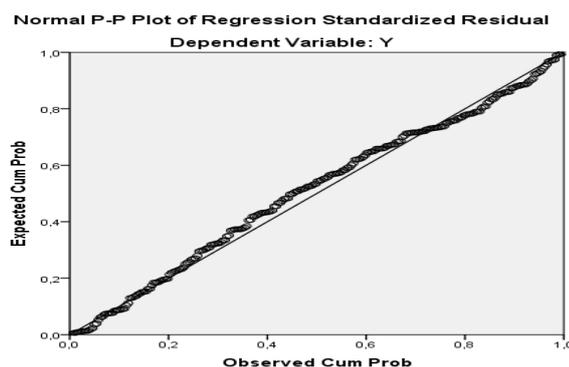
Kepemimpinan (X1)	,763	0,60	Reliabel
Pengawasan (X2)	,824	0,60	Reliabel
Kedisiplinan Kerja (Y)	,789	0,60	Reliabel

Dilihat pada Tabel 4.8 semua variabel menghasilkan koefisien Alpha Cronbach lebih besar dari 0.60. dengan demikian, seluruh butir instrumen dinyatakan reliabel.

4.3.1 Uji Normalitas Data.

Model regresi yang baik adalah distribusi mendekati normal. Uji ini dilakukan dengan perangkat lunak bantuan komputer program *statistical package for social science (SPSS) release 17.0 for windows* untuk metode *normal probability plot (NPP)*.

Metode *normal probability plot (NPP)* dilakukan dengan cara membandingkan data riil dengan distribusi normal (otomatis oleh Komputer) secara kumulatif. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika garis data riil mengikuti garis diagonal.



Gambar 4.1
Uji Normalitas

Dari grafik pada Gambar 4.1, terlihat bahwa data (titik-titik) regresi menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis

diagonal, berarti bahwa model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat kedisiplinan kerja (Y) berdasarkan masukan variabel bebasnya yaitu kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.3.2 Uji Multikolinearitas.

Deteksi terhadap multikolinearitas bertujuan untuk menghindari kesalahan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen yang lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam suatu model akan menyebabkan terjadi korelasi yang sangat kuat antar variabel independen.

Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF), kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah Tolerance. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas

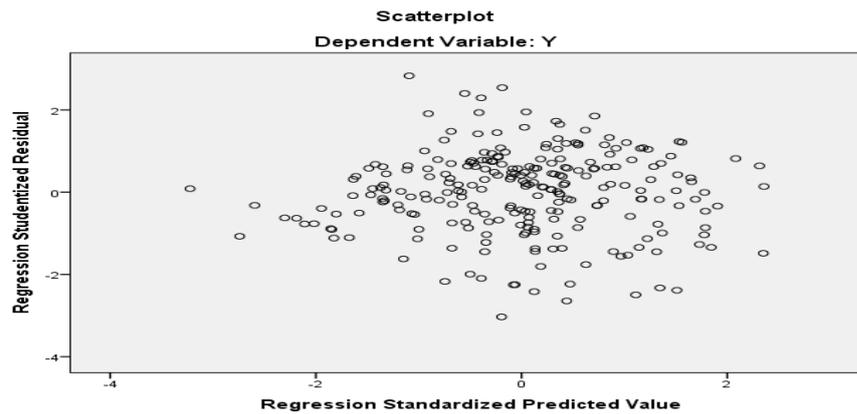
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X2	,921	1,086
X1	,921	1,086

Sumber: data diolah menggunakan SPSS 17 (terlampir)

Dapat dilihat bahwa seluruh variabel penjelasan memiliki nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa model *coefficients* bebas dari masalah multikolinearitas

4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Data dinyatakan homogen atau bebas dari heteroskedastisitas adalah jika sebaran grafik scatter plot menunjukkan menyebarnya titik-titik secara acak keatas maupun kebawah angka 0 pada sumbu Y dapat dilihat pada Gambar 4.2 .



Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas

Hasil tampilan *scatterplot* menunjukkan bahwa model ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

4.4 Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kedisiplinan kerja (Y).

Pengolahan data dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17 dimuat pada tabel 4.10:

Tabel 4.10

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,503 ^a	,253	,250	2,514210	1,431

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,731	,838		5,645	,000
	X1	,453	,049	,503	9,158	,000

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi antara kepemimpinan (X_1) terhadap kedisiplinan kerja (Y) sebesar 0.503 korelasi sebesar 0.503 artinya hubungan antara kepemimpinan (X_1) dengan kedisiplinan kerja bersifat sedang dan searah (karena hasilnya positif), searah artinya jika kepemimpinan tinggi maka peningkatan kedisiplinan kerja juga tinggi.

Besarnya angka R Square (r^2) 0,253 angka tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap peningkatan kedisiplinan kerja (Y) (koefisien determinan). Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap meningkatkan kedisiplinan kerja (Y) adalah 25,3 % dan sisanya (74,7%) dipengaruhi variabel lain.

Dari tabel koefisien dapat dikatakan:

1. persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 4,731 + 0,453X_1$$

- a. 4,731 artinya jika tidak ada pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap peningkatan kedisiplinan kerja (Y) pada dasarnya kedisiplinan kerja (Y) memiliki nilai 4,731.
- b. X_1 0,453 artinya jika nilai kepemimpinan (X_1) bertambah sebesar satu satuan, maka peningkatan kedisiplinan kerja (Y) bertambah 45,3%

2. Hasil uji hipotesis

T hitung = 9,158 dibandingkan dengan t tabel dan untuk menentukan t tabel = tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 250 - 1 - 1 = 248$ (n : jumlah sampel dan k : jumlah variabel bebas dalam hal ini (hanya kepemimpinan X_1). hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1,651 yang menggunakan taraf kesalahan 5%, jadi t hitung $>$ t tabel ($9,158 > 1,651$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap peningkatan kedisiplinan kerja (Y)

b. Pengaruh Pengawasan (X_2) terhadap Kedisiplinan Kerja (Y)

Ppengolahan data dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17 dimuat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,467 ^a	,218	,215	2,571249

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,636	,813		6,932	,000
	X2	,387	,047	,467	8,326	,000

Besarnya angka R Square (r^2) 0,218 dapat digunakan untuk melihat pengaruh pengawasan (X_2) terhadap peningkatan kedisiplinan kerja (Y) (koefisien determinan). Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh pengawasan (X_1) terhadap peningkatan kedisiplinan kerja (Y) adalah 21,8 % dan sisanya 78,2% dipengaruhi variabel lain.

Dari tabel koefisien dapat dikatakan:

1. persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 5,636 + 0,387 X_2$$

- 5,636 artinya jika tidak ada pengaruh pengawasan (X_2) terhadap peningkatan kedisiplinan kerja (Y) pada dasarnya variabel pengawasan memiliki nilai 5,636.
- X_2 0,387 artinya jika nilai variabel pengawasan (X_2) bertambah sebesar satu satuan, maka peningkatan kedisiplinan kerja bertambah 0,387

2. Hasil uji hipotesis

t hitung = 8,326 , dibandingkan dengan t tabel dan untuk menentukan t tabel = tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 250 - 1 - 1 = 248$ (n : jumlah sampel dan k : jumlah variabel bebas dalam hal ini (hanya pengawasan). hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1,651 yang menggunakan taraf kesalahan 5% diperoleh nilai t tabel = 1,651 jadi t hitung $>$ t tabel ($8,326 > 1,651$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara antara pengawasan (X_2) terhadap peningkatan disiplin kerja (Y)

c. Pengaruh kepemimpinan (X_1) dan pengawasan (X_2) terhadap kedisiplinan kerja (Y)

Pengolahan data dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 17 dimuat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,607 ^a	,368	,363	2,316893	1,414

a. Predictors: (Constant), X1, X2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	771,979	2	385,989	71,906	,000 ^b
	Residual	1325,894	247	5,368		
	Total	2097,872	249			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,205	,934		1,290	,198
	X2	,293	,044	,354	6,711	,000
	X1	,363	,048	,403	7,645	,000

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka korelasi kepemimpinan (X_1), dan pengawasan (X_2) terhadap kedisiplinan kerja (Y) 0,354 (X_1), 0,403 (X_2) artinya hubungan kepemimpinan (X_1), dan pengawasan (X_2) terhadap kedisiplinan kerja (Y) bersifat sedang dan searah (karena hasilnya positif), searah artinya jika kepemimpinan (X_1), dan pengawasan (X_2) tinggi maka kedisiplinan kerja (Y) juga tinggi.

Besarnya angka Adjusted R Square (r^2) sebesar 0,363 dapat digunakan untuk melihat pengaruh kepemimpinan (X_1), dan pengawasan (X_2) terhadap kedisiplinan kerja (Y) (koefisien determinan). Angka tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kedisiplinan kerja adalah (36,3 %) dan sisanya (63,7 %) dipengaruhi variabel lain.

Dari tabel koefisien dapat dikatakan:

1. persamaan Regresi

$$\hat{Y} = 1,205 + 0,293X_1 + 0,363 X_2$$

= 1,205 artinya jika tidak ada pengaruh kepemimpinan (X_1), dan pengawasan (X_2) terhadap kedisiplinan kerja (Y) pada dasarnya kedisiplinan kerja memiliki nilai 1,205

$x_1 = 0,293$ artinya jika nilai kepemimpinan (X_1) ditingkatkan sebesar satu kesatuan, dengan asumsi kedisiplinan kerja (Y) konstan, maka meningkatkan kedisiplinan kerja (Y) bertambah 0,293.

$x_2 = 0,363$ jika pengawasan (X_2) ditingkatkan sebesar satu kesatuan, dengan asumsi kedisiplinan kerja (Y) konstan maka peningkatan kedisiplinan kerja (Y) bertambah 0,363.

Hasil uji hipotesis

F hitung = 71,906, dibandingkan dengan F tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, dfl (Jumlah Variabel – 1) maka dfl = 3-1 = 2 dan df2 = n-k-1 atau 250-2-1 = 247 (n adalah jumlah sampel populasi dan k adalah jumlah variabel independen) hasil yang diperoleh

untuk F tabel sebesar 3,032 jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($71,906 > 3,032$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh kepemimpinan (X_1), dan pengawasan (X_2) terhadap kedisiplinan kerja (Y) pada PT Superex Raya Tangerang. Dari kedua variabel bebas tersebut maka meningkatkan kedisiplinan kerja pada PT Superex Raya Tangerang.

4.5. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan, yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu jenis perusahaan di bidang *manufacturing*.
2. Penelitian ini tidak memperhatikan variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan kerja (Y)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Oleh karena itu, pemimpin PT Superex Raya harus tetap memberikan contoh kepemimpinan yang lebih baik dari waktu ke waktu sehingga kedisiplinan karyawan semakin meningkat. Pemimpin memberikan contoh yang baik dengan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Pemimpin sebaiknya melakukan pendekatan secara personal untuk lebih memahami lebih dalam lagi permasalahan tiap karyawan yang kurang disiplin.
2. Pengawasan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja. Dengan demikian, pengawasan harus lebih diperketat lagi untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Kepemimpinan dan Pengawasan harus diserasikan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan sehingga karyawan akan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.

5.2. Saran-saran

Hal yang disarankan untuk PT Superex Raya adalah sebagai berikut:

1. Diperlukan pengawasan yang lebih ketat lagi dalam memberlakukan aturan dan prosedur kerja guna peningkatan disiplin kerja melalui pemberian peringatan dan sanksi apabila melanggar aturan.

2. Dilakukan pendekatan kepemimpinan kepada segenap karyawan PT Superex Raya Tangerang sehingga karyawan mendapatkan rasa perhatian dari pemimpinnya sehingga akan membuat percaya diri dalam menjalankan tugas.
3. Diberikan sanksi yang lebih tegas lagi supaya karyawan lebih bertanggung jawab dalam bekerja dan memberikan *reward* bagi karyawan yang berprestasi.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary, 2005, *Manajemen Personalia*, edisi revisi, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, Imam, (2008), *Model Persamaan Struktural : Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 16.0*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helman Fachri, Peri Irawan, 2010, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja Pegawai di RRI Pontianak*, Jurnal: Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Nitisemito, Alex S, 2003, *Manajemen Personalia*, Erlangga, edisi revisi, Jakarta
- Rasyidi, Achmad, D.B Paranoan, Achmad Jumlan, 2013, *Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur*, Jurnal, Universitas Mulawarman.
- Rivai, Veithzal, 2005, *Performance Appraisal*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo S, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2001, *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.