

**PENGARUH PENGAWASAN, KOMITMEN ORGANISASI DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT. ADEI PLANTATION &
INDUSTRI KEBUN MANDAU SELATAN**

Oleh:

Novriani

Pembimbing : Susi Hendriani dan Chairul Amsal

Faculty Of Economic Riau University, Pekanbaru, Indonesia

E-mail : nofriani18@gmail.com

*Effect of supervision, organizational commitment, and job satisfaction on
employee discipline on PT. Adei Plantation & Industry
Kebun Mandau Selatan*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect Influence of supervision, organizational commitment, and job satisfaction on employee discipline on PT. Adei Plantation & Industry Kebun Mandau Selatan. The population in this study 49 people. While the sampling technique with cluster sampling method is to take a census of all employees. Data were analyzed using multiple linear regression method with SPSS 18. Based on the survey results revealed that the supervisory, organizational commitment, and job satisfaction significant effect partially and simultaneously to discipline employees of PT. Adei Plantation & Industry Kebun Mandau Selatan.

Keywords : Supervision, Organizational, Commitment, Job Satisfaction and Work Discipline.

PENDAHULUAN

Diera globalisasi dewasa ini keberadaan sebuah instansi-instansi baik pemerintah maupun swasta tidak akan bisa terlepas dari adanya unsur-unsur sumber daya manusia yaitu tenaga, pikiran, kreativitas yang dimiliki dan tempat usaha dimana ia bekerja keterkaitan.

Sumber daya manusia dengan adanya era globalisasi sangatlah penting, sehingga dalam sebuah pengelolaan sumber daya manusia mendapat perhatian yang semakin besar terhadap manusia sebagai

faktor penentu dalam keberhasilan manusia tertentu.

Salah satu hal yang menjadi perhatian bagi pihak perusahaan terhadap karyawannya yaitu mengenai disiplin kerja. Disiplin kerja sangat mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan. Ini dikarenakan bahwa disiplin dapat mencerminkan adanya suatu rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan akan menciptakan karyawan yang memiliki kualitas dan dapat menciptakan kinerja yang baik Menegakkan kedisiplinan penting

bagi suatu organisasi, sebab dengan adanya kedisiplinan itu diharapkan sebagian besar dari peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar para petugas. Dengan adanya kedisiplinan tersebut, dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Karena dengan adanya disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Adapun untuk mengetahui disiplin kerja karyawan dilingkungan PT. Adei Plantation & Industry Kebun Mandau Selatan dapat dilakukan dengan menggunakan indikator tingkat kehadiran para karyawan yang bekerja pada PT. Adei Plantation & Industry Kebun Mandau Selatan tersebut.

Menurut Fathoni (2006:127), pengawasan adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Karena dengan pengawasan ini atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

Faktor pengawasan kerja juga sangat menentukan terhadap disiplin kerja pegawai itu sendiri. Pengawasan tersebut berarti mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan koreksi, sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Dari hasil pengamatan penulis pada faktor pengawasan ini, tingkat pengawasan yang diterapkan di instansi selama ini berupa pengawasan preventif dan pengawasan korektif. Pengawasan preventif di instansi ini berupa peraturan-peraturan yang dibuat untuk mengantisipasi terjadinya pelanggaran oleh pegawai di PT. Adei Plantation & Industry Kebun

Mandau Selatan. Sedangkan pengawasan korektif berupa pemberian sanksi kepada pegawai yang telah melakukan pelanggaran peraturan. Sanksi yang diberikan berupa teguran lisan, surat peringatan (teguran tertulis), skors hingga pemberhentian.

Setiap pemimpin menginginkan setiap anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sebab komitmen yang tinggi, selain menimbulkan loyalitas, juga menimbulkan kepatuhan (kedisiplinan) pada diri individu untuk mematuhi peraturan yang telah menjadi nilai atau budaya perusahaan (Sudarmanto, 2009 : 103).

Fenomena-fenomena yang ditemui berkaitan dengan komitmen organisasi terlihat seperti kurangnya keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja, masih ada karyawan yang datang terlambat ke kantor ataupun lama kembali setelah jam istirahat, karyawan yang cepat pulang dan keterlambatan karyawan dalam penyiapan laporan, dengan demikian pelaksanaan operasional kerja menjadi terhambat, kurangnya pelatihan yang diadakan, kurangnya kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi sehingga adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Menurut (Fathoni, 2006:129) Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Kurangnya rasa disiplin dalam suatu perusahaan itu dikarenakan oleh adanya rasa ketidakpuasan dari para karyawan. Tinggi rendahnya

kepatuhan dari para karyawan dalam menaati segala peraturan disebuah perusahaan akan sangat ditentukan oleh puas atau tidak puasnya seorang karyawan yang kerja ini terkait dengan adanya pemenuhan harapan-harapan dari para karyawan yang berada disebuah perusahaan itu sudah dipenuhi atau belum. Apabila harapan karyawan sudah mendekati pemenuhan maksimal, maka ia akan berusaha untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan semangat bekerja, salah satu caranya adalah dengan mendisiplinkan diri dengan mematuhi segala nilai dan norma serta prosedur yang berlaku ditempatnya bekerja. Dengan kedisiplinan yang tinggi dari setiap karyawannya maka perusahaan akan mampu mengoprasionalisasikan seluruh strategi usahanya dalam rangka untuk mencapai tujuan.

Karyawan yang lama tidak serta merta dengan mudah memiliki jabatan yang diinginkan, maka ini akan menimbulkan ketidakpuasan sehingga memberikan dampak terhadap tingkat kedisiplinan karyawan turun secara terus menerus, maka akan mengganggu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Sedangkan kepuasan kerja karyawan sangat terkait dengan pemenuhan harapan-harapan individu dari organisasi sehingga semakin besar harapan karyawan terpenuhi, maka semakin tinggilah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Sehingga bagi karyawan yang sudah mendapatkan harapan yang diinginkan maka karyawan pun akan semakin meningkatkan kepuasan kerjanya.

Adapun rumus permasalahan penelitian adalah : 1). Bagaimana pengaruh pengawasan, komitmen

organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja PT. Adei Plantation & Industry Kebun Mandau Selatan? 2). Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Kebun Mandau Selatan? 3). Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Kebun Mandau Selatan? 4). Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Kebun Mandau Selatan?

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah : 1). Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh pengawasan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap disiplin pada PT. Adei Plantation & Industry Kebun Mandau Selatan? 2). Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Kebun Mandau Selatan? 3). Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap disiplin kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Kebun Mandau Selatan? 4). Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Adei Plantation & Industry Kebun Mandau Selatan?

TELAAH PUSTAKA

A. Disiplin kerja

1. Pengertian Disiplin kerja

Disiplin merupakan dari bahasa "*discipline*" yang artinya "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Dari defenisi tersebut dapat

disimpulkan bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya yaitu “keharmonisan dan kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun non formal (Susilo, 2006:141).

Kedisiplinan adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin juga dapat dikembangkan melalui suatu latihan yang antara lain dengan bekerja, menghargai waktu, tenaga, biaya (Sinungan, 2004:8).

2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Disiplin yang tinggi dari para tenaga kerja akan memungkinkan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Edi Sutrisno (2009) factor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi, mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan memengaruhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan

dirinya dari ucapan perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, hal ini untuk pembinaan disiplin bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, bagi karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, pengawasan dilakukan agar para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesungguhan dan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dalam melakukan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan bersama. Menurut Davis (2007) dalam Agustina dan Bismala (2013) indikator-indikator disiplin adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Kesadaran bekerja

Menurut (Sastrohadiwiryo, 2004:291) ada beberapa indikator disiplin kerja, yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi tingkat

- kehadirannya atau rendahnya tingkat ketidakhadiran maka karyawan itu telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Tingkat kewaspadaan, karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
 - c. Ketaatan pada standar kerja, dalam melaksanakan pekerjaan karyawan diharuskan menaati semua standar yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi.
 - d. Ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan demi kelancaran dan kenyamanan dalam bekerja.
 - e. Etika kerja, diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar terciptanya suasana yang harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

B. Pengawasan

1. Pengertian Pengawasan

Menurut Manulang(2010) dalam Agustina dan Bismala (2013) pengawasan adalah segala usaha dan kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak. Suhendra (2008) dalam Agustina dan Bismala (2013) menyatakan bahwa pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai rencana yang telah

ditetapkan. Handoko (2008) dalam Agustina dan Bismala (2013) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan perusahaan dan manajemen dapat tercapai. Hal ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan sesuai yang direncanakan.

2. Tujuan Pengawasan

Tujuan utama dari pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat benar-benar merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan untuk mengetahui kelemahan serta kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu yang akan datang (Manulang, 2004 :173).

Fungsi pengawasan dalam manajemen adalah upaya sistematis dalam menetapkan standart kinerja dan berbagai tujuan yang direncanakan, mendesain system informasi umpan balik, membandingkan antara kinerja yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, menenyukan apakah terdapat penyimpangan dan tingkat signifikasi dari setiap penyimpangan tersebut, dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk memastikan bahwa seluruh sumber daya perusahaan dipergunakan secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan.

3. Indikator Pengawasan

Menurut Sinaga, (2010) indicator-indikator pengawasan yaitu:

1. Penetapan standar kerja yaitu membangun suatu standar kinerja yang dilandasi untuk pencapaian tujuan organisasi
 - a. Adanya penentuan waktu, pada saat kapan dimulainya kegiatan dan kapan harus selesai (jadwal kerja)
 - b. Adanya pelaksanaan tugas yang sudah ditentukan.
2. Pengukuran hasil kerja yaitu mengukur kenyataan yang sebenarnya (melalui pemeriksaan) terhadap pekerjaan yang menjadi objek pengawasan.
 - a. Memeriksa hasil-hasil kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan.
 - b. Tingkat kepatuhan terhadap instruksi yang diberikan.
 - c. Tingkat kesesuaian waktu yang diberikan untuk mengerjakan pekerjaan.
3. Tindakan koreksi atau perbaikan yaitu mengambil tindakan yang diperlukan artinya bila kinerja aktualnya lebih buruk dari standar kinerja, berarti perlu pemberitahuan kepada karyawan yang bersangkutan untuk memperbaiki kinerjanya.

C. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins (2008:100) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Steers dalam jurnal Andi (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai "Rasa identifikasi, keterlibatan dan loyalitas yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Rasa identifikasi berarti kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan berarti kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan loyalitas diartikan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Streers (2004) mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

1. Kebutuhan seseorang akan prestasi.
2. Sikap seseorang terhadap organisasi.
3. Pendidikan.
4. Ketergantungan organisasional.
5. Persepsi terhadap peran pribadi dalam organisasi.

Sehubungan dengan hal tersebut maka organisasi perlu melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan komitmen sebagai berikut:

1. Memperbesar harapan sukses.
2. Meningkatkan semangat kelompok.
3. Menerapkan suatu sistem self manajemen.
4. Memperbesar kesempatan untuk berpartisipasi
5. Perbaikan sistem imbalan.
6. Penghargaan atas prestasi.

3. Cara Meningkatkan Komitmen Organisasi

Dessler memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan

sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan *organizational commitment* pada diri karyawan (Luthans, 2006:250):

1. Berkomitmen pada nilai utama manusia

Dilakukan dengan membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.

2. Memperjelas dan mengkomunikasikan misi

Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktek perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.

3. Menjamin keadilan organisasi

Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, dan menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.

4. Menciptakan rasa komunitas

Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung serta kerja tim, kumpul bersama.

5. Mendukung perkembangan karyawan

Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, dan menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

D. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Menurut (Lunthans, 2006:243) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari prestasi kerja atau pengalaman. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun bersifat negative tentang pekerjaannya (Siagian, 2007:295) dalam Agustina dan Bismala (2013). Dan menurut (Mathis, 2004:98) yaitu memberikan penjelasan mengenai kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dan mengevaluasi pengalaman kerja.

2. Indikator kepuasan kerja

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut (Luthans, 2006 : 243) yaitu

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

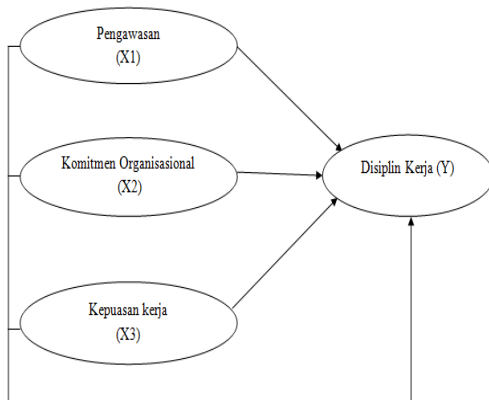
Menurut Rivai (2009:479) secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Isi pekerjaan,
- b. Supervisi,
- c. Organisasi dan manajemen,

- d. Kesempatan untuk maju,
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif,
- f. Rekan kerja,
- g. Kondisi pekerjaan,

Hipotesis Penelitian

**Gambar 1
Model Penelitian**



Sumber : Fathoni (2006),
Sudarmanto (2009),
Hasibuan (2009).

Berdasarkan model hipotesis penelitian, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengawasan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
2. Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja
3. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
4. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel terikat :
Disiplin Kerja (Y)
- b. Variabel bebas meliputi:
Pegawasan (X1)
Komitmen Organisasi (X2)
Kepuasan Kerja (X3)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Adei Plantation & Industry Kebun Mandau Selatan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 49 orang dan semuanya dijadikan sampel sehingga teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode sensus.

Adapun metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut: a). Observasi : Merupakan suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu objek dalam suatu periode tertentu. b). Kuisisioner : Merupakan teknik pengumpulan data dengan kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan kuisisioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden. c). Wawancara : Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung kepada semua pihak yang terkait didalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi berganda dan diolah menggunakan SPSS 18 dengan formulasi (Priyatno, 2009):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana, Y: Disiplin Kerja

A: Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi

X₁: Variabel Pengawasan
 X₂: Variabel Komitmen Organisasi
 X₃: Variabel Kepuasan Kerja
 e₁: error term / Faktor-faktor lain

Metode analisis data yang digunakan dalam pengertian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur pengaruh variable pengawasan, komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Skor jawaban responden dalam penelitian ini terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiyono, 2010).

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilaiterendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 1
Interval Rata – Rata Pernyataan per variabel Responden

Interval	Kategori
4.20 – 5.00	Sangat tinggi
3.40 – 4.19	Tinggi
2.60 – 3.39	Ragu-ragu/netral
1.80 – 2.59	Rendah
1.00 – 1.79	Sangat rendah

Sumber : Sugiyono (2010)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian secara statistik terhadap pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam *fit* model (pengujian hipotesis penelitian), terlebih dahulu akan dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dalam penelitian ini. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kecukupan dan kelayakan data yang digunakan dalam penelitian. Data penelitian tidak bermanfaat apabila instrumen

yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki validitas dan reliabilitas yang tinggi. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan *korelasi pearson* dan uji realibilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha*.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika r hitung > r tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung ≤ edr tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai r tabel dapat diperoleh dengan persamaan $N - 2 = 49 - 2 = 47 = 0,282$. Dan r hitung diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin	Y1	0,855	0,282	Valid
	Y2	0,809	0,282	Valid
	Y3	0,576	0,282	Valid
	Y4	0,772	0,282	Valid
	Y5	0,707	0,282	Valid
Pengawasan	X1.1	0,637	0,282	Valid
	X1.2	0,527	0,282	Valid
	X1.3	0,381	0,282	Valid
	X1.4	0,652	0,282	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,791	0,282	Valid
	X2.2	0,707	0,282	Valid
	X2.3	0,698	0,282	Valid
	X2.4	0,568	0,282	Valid
	X2.5	0,655	0,282	Valid
	X2.6	0,861	0,282	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,531	0,282	Valid
	X3.2	0,698	0,282	Valid
	X3.3	0,436	0,282	Valid
	X3.4	0,849	0,282	Valid
	X3.5	0,713	0,282	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2015

Dari Tabel 2 tersebut diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan

variabel > 0,282. Artinya adalah bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sama halnya dengan pengujian validitas, pengujian reabilitas juga dilakukan secara statistik yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbarh's Alpha*. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisoner yang digunakan sebagai indikator dari variabel. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $\geq 0,60$, maka indikator tersebut dikatakan reliable atau dapat dipercaya.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Standar Koefisien Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin	0,60	0,891	Reliabel
2	Pengawasan	0,60	0,745	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,60	0,863	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,60	0,798	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2015

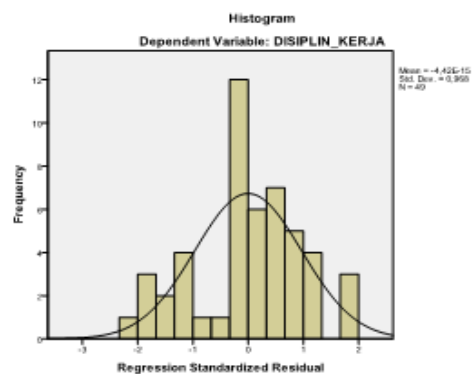
Dari Tabel 3 dapat diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $\geq 0,60$, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi linear berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari kurva *histogram* dan grafik *Normal p-p plot*.

Gambar 2

Kurva Histogram

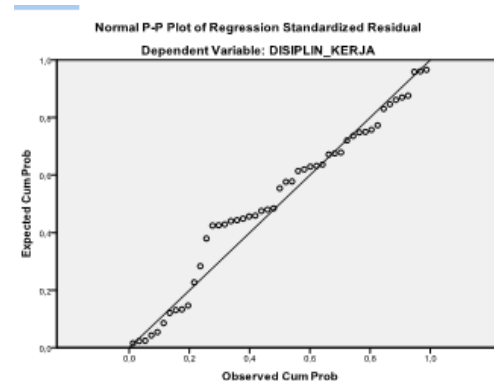


Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2015

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva normal, berbentuk simetris atau lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

Untuk mendeteksi normalitas data, dapat dengan melihat *probability plot*. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Gambar 3
Grafik Normal Probability P-Plot



Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2015

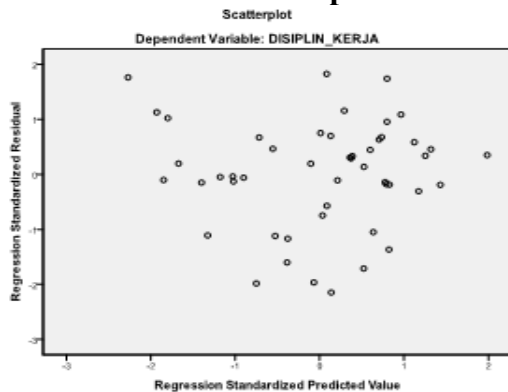
Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal.

Model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu *SRESID* dengan residual error yaitu *ZPRED*. Jika tidak ada pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode yang lebih handal adalah dengan menggunakan uji korelasi *spearman's rho* antara variable bebas dengan *Unstandardized*. Apabilan nilai signifikansi antara variable bebas dengan *Unstandardized* > 0,05 berarti tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi.

Gambar 4
Grafik Scatterplot



Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2015

Gambar 4 menunjukkan bahwa data tersebar diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Artinya tidak dapat

heterokedastisitas dalam model regresi.

Uji Multikolinearitas

Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1 / tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	PENGAWASAN	.996	2,484
	KOMITMEN	.411	2,636
	KEPUASAN	.412	1,326

a. Dependent Variable: disiplin

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) pengawasan sebesar 2,484 < 10 dan *tolerance* sebesar 0,996 > 0,10, (VIF) komitmen organisasi sebesar 2.636 < 10 dan *tolerance* sebesar 0,411 > 0,10, (VIF) kepuasan kerja sebesar 1.326 < 10 dan *tolerance* sebesar 0,412 > 0,10. Maka dapat dinyatakan tidak

terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Autokorelasi

Menguji Autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidak autokorelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel pengganggu pada periode sebelumnya. Berdasarkan hasil analisis data diketahui nilai d_{hitung} (Durbin Watson) terletak antara -2 dan $+2 = -2 < 1,124 < +2$. Dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukannya autokorelasi dalam model regresi.

Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis pengaruh pengawasan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan, dilakukan dengan pengujian regresi berganda yang menghasilkan informasi sebagai berikut :

Tabel 5
Hasil Pengujian Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,158	,346		,456	,650
PENGAWASAN	,537	,159	,481	3,379	,002
KOMITMEN	,402	,160	,369	2,917	,015
KEPUASAN	,312	,120	,010	3,097	,023

A. Dependent Variable: disiplin

Sumber : Data Olahan SPSS Hasil Penelitian Tahun 2015

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS pada Tabel 5 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta^1 X^1 + \beta^2 X^2 + \beta^3 X^3 + e$$

$$Y = 0,158 + 0,537X1 + 0,402X2 + 0,312X3 + e$$

H1 : Pengaruh Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Adei Plantation & Industri Kebun Mandau Selatan

Menjawab hipotesis yang diajukan yaitu secara bersamaan (serentak) variabel independen (pengawasan, komitmen, kepuasan kerja) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat diketahui $F_{hitung} (25,871) > F_{tabel} (2,812)$ dan signifikansi $(0,000) < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Pengawasan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Adei Plantation & Industri Kebun Mandau Selatan.

H2 : Pengaruh Pengawasan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan

Penelitian menunjukkan pengawasan Diketahui $t_{hitung} (3,379) > t_{tabel} (1,679)$ dan $Sig. (0,002) < 0,05$. Artinya variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Adei Plantation & Industri Kebun Mandau Selatan.

H3 : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Penelitian menunjukkan komitmen organisasi Diketahui $t_{hitung} (2,917) > t_{tabel} (1,679)$ dan $Sig. (0,015) < 0,05$. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Adei

Plantation & Industri Kebun Mandau Selatan.

H4: Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Penelitian menunjukkan kepuasan kerja diketahui t hitung (3,097) > t tabel (1,679) dan Sig. (0,023) < 0,05. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Adei Plantation & Industri Kebun Mandau Selatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pengawasan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Karyawan. Tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja karyawan berada pada kategori masih kurang baik, artinya masih jauh dan belum optimal dari dengan hasil yang diharapkan.
2. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Tanggapan responden terhadap pengawasan berada pada kategori masih kurang baik, artinya masih lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan.
3. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Tanggapan responden terhadap komitmen organisasi berada pada kategori masih kurang baik, artinya masih jauh dan belum optimal dari dengan hasil yang diharapkan. Rendahnya komitmen organisasi terletak pada karyawan belum bersedia

bekerja keras untuk kepentingan perusahaan tersebut.

4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Tanggapan responden terhadap kepuasan kerja berada pada kategori masih kurang baik, artinya karyawan belum sepenuhnya merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan masukan sebagai berikut:

1. Karyawan hendaknya mampu meningkatkan disiplin kerja dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Apabila masih ada karyawan yang tidak mematuhi disiplin kerja, pihak perusahaan berhak memberikan sanksi tegas terhadap karyawan tersebut. Sanksi disini bisa berupa skorsing atau pemecatan karyawan apabila karyawan tersebut tidak lagi menghiraukan disiplin kerja dan teguran dari atasan dan juga disarankan untuk menerapkan metode *reward* yang objektif agar karyawan termotivasi untuk mematuhi setiap nilai dan peraturan yang berlaku.
2. Pimpinan perlu meningkatkan pengawasan terhadap kinerja dan disiplin karyawan dalam bekerja dengan memberi peraturan-peraturan seperti kejelasan masuk dan keluar kerja serta sanksi dan hukuman bagi yang melanggar peraturan, memeriksa hasilpekerjaan

- karyawan, memperbaiki kesalahan yang dilakukan karyawan serta memberikan petunjuk kepada para karyawan.
3. Untuk memaksimalkan komitmen organisasi, diharapkan pimpinan mampu membuat suatu kebijakan yang akan meningkatkan komitmen yang tinggi pada karyawan yaitu dengan cara mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, dengan demikian karyawan akan merasa bangga berada pada instansi karena terlibat aktif dalam keadaan apapun pada instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi. 2010. *Membangun Komitmen Organisasi*. Jurnal dipublikasikan pada tanggal 4 Februari 2010. Diunduh pada situs <http://en.wordpress.com/tag/teori-perilaku-organisasi/pada-tanggal-24-november-2014-pukul-09.20-wib>.
- Fahtoni, Abdurrahmat, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Gibson I. 2009. *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses* (terjemahan Djoerban Wahid). Jakarta : Penerbit Erlangga. Handoko, T.
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*. Penerjemah, Viviana Andhika Yuwono, Shaker Purwati, Th. Arie P, dan Winongsari, Andi : Yogyakarta
- Lv Sinaga, 2010, *Pengaruh pengawasan terhadap produktivitas Kerja Pegawai Departemen Pekerjaan Umum (Studi pada Direktorat Jendral Bina Marga SNVT preservasi dan Pembangunan Jalan dan Jembatan Metropolitan Medan)*. Repository.usu.ac.id.24 November 2014.
- Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L, dan Jackson, H Jhon, 2004, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Penerjemah Diana Anglica, Salemba Empat, Jakarta
- Priyatno, Duwi, 2009. *SPSS Untuk Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, Andi Offset, Yogyakarta
- Rivai, Veitzhal, dan Ella Jauvani Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi Kedua Belas Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, 2004, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang, P., Prof. Dr. 2007. *Fungsi-fungsi Manajerial*.

rev.ed. Jakarta: PT. Bumi
Asara.

Sinungan, Muchdarsyah, 2006,
*Produktivitas Apa dan
Bagaimana*, Bumi Aksara,
Jakarta

Steers, R.M. & Michael Porte, 2004.
Motivation and Work
Behavior. McGraw Hill, New
York.

Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan
pengembangan Kompetensi
SDM*. Pustaka Pelajar,
Yogyakarta

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian
Pendidikan*, PT. Alfabeta,
Bandung

Susilo, Martiyo Kolonel, 2006,
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Edisi III, BPFE,
Yogyakarta