

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA TAMA
BAKTI MULIA KABUPATEN KAMPAR**

Oleh :

**Reni Puspita Sari
Marzolina
Taufiqurrahman**

Fakultas Ekonomi dan Jurusan Manajemen
Universitas Riau Pekanbaru
e-mail : Renipuspita.sari77@yahoo.com

Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan
Pada PT.Karya Tama Bakti Mulia Kabupaten Kampar

Oleh :

Reni Puspita Sari

Penelitian dilakukan pada PT.Karya Tama Bakti Mulia Kabupaten Kampar, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengawasan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Karya Tama Bakti Mulia Kabupaten Kampar.

Populasi sebanyak 110 orang dan jumlah sampel adalah sebanyak 52 orang. Yang didasarkan pada metode slovin. Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan pengawasan dan variabel terikat adalah kedisiplinan. Sedangkan teknik analisa data menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan perangkat SPSS (Statistical Package of Social Science) Versi 18. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa kepemimpinan dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa kepemimpinan dan pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai R Square dalam penelitian, kemudian nilai ini akan dirubah ke bentuk persen. Ini artinya persentase sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Karya Tama Bakti Mulia Kabupaten Kampar.

Adapun Rekomendasi yang dapat penulis ajukan bagi perusahaan hendaknya lebih menekankan sanksi hukuman dan pimpinanan hendaknya lebih mengetahui watak, sifat karyawannya dan pimpinan sebaiknya mengawasi langsung pekerja agar karyawan lebih disiplin dan kinerja karyawan akan lebih baik nantinya

Kata Kunci : *Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Pengawasa*

ABSTRACT

Effect Of Leadership And Supervision Of Employee Discipline In Noble District Pt.Karya Tama Bakti Kampar

**By :
Reni Puspita Sari
Marzolina
Taufiqurrahman**

The study was conducted at Tama PT.KaryaBaktiMulia Kampar District, with the aim to determine the effect of leadership and supervision either simultaneously or partially on work discipline employees at Tama PT.KaryaBaktiMulia Kampar district.

Population of 110 persons and the number of samples is as many as 52 people. Which is based on the method of slovin. As an independent variable in this study is the leadership and supervision and the dependent variable is the discipline of work. While the data analysis techniques using multiple linear regression with the help of SPSS (Statistical Package for Social Science) version 18. Based on the results of the F test is known that the leadership and supervision simultaneously significant effect on employee discipline. While based on the results of the t test is known that the leadership and supervision of partially significant effect on employee discipline.

Based on the test results obtained by the determination coefficient R Square value in the study, then this value will be changed to the shape percent. This means that the percentage contribution of variables influence the leadership and oversight of the work discipline of employees at Tama PT.KaryaBaktiMulia Kampar district.

The recommendation that the authors propose for the company should be stressed sanctions and penalties should be more aware pimpinanan character, the nature of leadership should supervise its employees and workers to live more disiplin employees and employee performance will be better later.

Keywords: work discipline, leadership, supervision

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Riau dikenal memiliki kekayaan alam atau hasil bumi yang beragam, baik migas maupun non-migas. Hal tersebut memicu perkembangan perusahaan pada sektor industri dewasa ini yang mengelola berbagai hasil bumi tersebut, dan secara tidak langsung akan membuka dan menciptakan lapangan kerja.

Saat ini perkebunan kelapa sawit menjadi unggulan bagi perekonomian dibandingkan perekonomian lainnya. Terbukti dengan bertambah banyaknya perusahaan-perusahaan swasta yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit yang mampu bersaing dengan perusahaan perkebunan dan perusahaan swasta lainnya.

Untuk menambah nilai guna dari kelapa sawit diperlukan faktor-faktor produksi yang memadai sehingga bahan baku diolah menjadi barang jadi atau setengah jadi. Sebagai salah satu faktor produksi, tenaga kerja tidak dapat disamakan dengan faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, mesin, bahan baku dan teknologi. Dengan demikian tenaga kerja merupakan faktor penentu dalam keberhasilan perusahaan. Dan untuk memiliki sumber daya manusia yang handal dan terampil perusahaan dapat melakukan pelatihan, pendidikan dan bimbingan bagi sumber manusianya. Hanya saja, untuk menghasilkan prestasi kerja yang tinggi seorang karyawan tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi juga harus memiliki keinginan dan kegairahan serta disiplin.

Pembahasan disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara

kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Kepemimpinan dari atasan memegang peranan penting dalam menjalankan disiplin kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Pemimpin merupakan contoh dan teladan dalam setiap sikap dan keputusan yang diambil olehnya dalam hal pekerjaan. Sudah seharusnya para pemimpin yang baik dan sesuai dengan kondisi perusahaan dan karyawannya. Dalam kenyataan kepemimpinan atasan di suatu perusahaan belum maksimal seperti kurangnya pengawasan terhadap karyawan, kurangnya komunikasi, dan adanya unsur diskriminasi atau membeda-bedakan karyawan dengan cara dan alasan tertentu. Apabila kepemimpinan dari atasan belum baik maka akan berdampak terhadap sikap dan disiplin karyawan di perusahaan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan serta aktivitas perusahaan.

Pelaksanaan pengawasan yang efektif juga merupakan salah satu refleksi dari efektifitas manajerial seorang pemimpin. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila setiap pemimpin yang menduduki jabatan manajerial, selalu menginginkan agar baginya tersedia suatu sistem informasi yang andal agar pelaksanaan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya benar-benar terlaksana sesuai dengan hal yang telah ditetapkan dalam rencana. Dilihat dari segi pengawasan, sebagian besar kegiatan yang diselenggarakan oleh berbagai satuan kerja penunjang dalam organisasi perusahaan sebenarnya dilakukan dalam rangka penyediaan informasi, seperti informasi keuangan, informasi pegawai.

Oleh sebab itu, kedisiplinan dan pengawasan harus dijalankan akan sukar bagi perusahaan guna mewujudkan tercapai tujuan perusahaan. Kedisiplinan dan pengawasan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, dalam penelitian ini dapat diidentifikasi masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan pengawasan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Karya Tama Bakti Mulia.
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Karya Tama Bakti Mulia.
3. Bagaimana pengaruh pengawasan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Karya Tama Bakti Mulia.

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini sesuai dengan permasalahan adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan pengawasan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Karya Tama Bakti Mulia.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Karya Tama Bakti Mulia.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Karya Tama Bakti Mulia.

Manfaat penelitian

Adapun mamfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis
Penelitian ini dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh penulis dalam bangku perkuliahan dan dengan kondisi yang sebenar
- b. Bagi perusahaan
Dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk mengambil tindakan dan kebijakan-kebijakan yang ditempu oleh perusahaan untuk meningkatkan

disiplin kerja karyawan atau sebagainya pada PT.Karya Tama Bakti Mulia.

- c. Bagi pihak lain
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan pengetahuan bacaan dalam perkuliahan serta referensi penelitian selanjutnya.

TELAAH PUSTAKA

Kedisiplinan

(hasibuan ,2009: 193) berpendapat bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. disiplin merupakan kedaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Sedangkan menurut (Nitisetimo,2003:97) bahwa disiplin itu adalah suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut (Rivai,2003:444) yaitu:

1. Disiplin retributive (retributive discipline) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (corrective discipline) yaitu berusaha membatu karyawan mengkoreksi perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (individual right perspective) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif utilitarian (utilitarian perspective) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian tindakan dalam pengambilan tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
7. Diciptakan kebiasaan- kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Sanksi pelanggaran disiplin

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sedangkan sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada karyawan yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi.

Ada beberapa tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu :

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis :
 - Teguran lisan
 - Teguran tertulis
 - Pernyataan tidak puas secara tertulis
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis :
 - Penundaan kenaikan gaji
 - Penurunan gaji
 - Penundaan kenaikan gaji
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis :
 - Penurunan pangkat
 - Pembebasan dari jabatan
 - Pemberhentian Pemecatan

Indikator-Indikator Disiplin Kerja

1. Tingkat absensi
 2. Sikap dan etika kerja
 3. Disiplin terhadap jam kerja
 4. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan
 5. Efektif dalam bekerja
 6. Kepatuhan pada peraturan
 7. Kehadiran tepat waktu
 8. Ketegasan
 9. Sanksi hukum
 10. Hubungan kemanusiaan
- (Hasibuan,2003:194 &Situmorang,2004:74)

Kepemimpinan

(Sule,2005:255) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka.

(Siagian,2005:63) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

(Hasibuan, 2009: 170)
Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara proaktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan adalah memandu, menuntun, membimbing, membangun motivasi-motivasi kerja, mengendalikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan (Kartono,2006:81).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat (Thoha,2004:49). Untuk dapat menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai seorang pemimpin ada beberapa gaya yang harus diterapkan yaitu :

1. Gaya intruksi

Perilaku pemimpin yang tinggi akan mengarahkan dan rendah akan dukungan. Gaya ini dicirikan dengan komunikasi satu arah. Pimpinan memberikan batasan peranan pengikutnya dan memberitahu mereka tentang apa,

bagaimana, bilamana, dan dimana melaksanakan berbagai tugas. Pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dilakukan oleh pimpinan, dan peran bawahan sangat minimal. Gaya kepemimpinan ini biasanya dilakukan dimana suatu kematangan bawahan yang masih rendah yang ditunjukkan dari rendahnya pengalaman yang berkenaan dengan suatu tugas atau tidak memiliki keyakinan.

2. Gaya konsultasi

Gaya kepemimpinan ini, perilaku pimpinan yang tinggi akan mengarahkan dan tinggi akan dukungan komunikasi ini adalah komunikasi dua arah. Dengan demikian peran pimpinan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan masih sangat besar, akan tetapi bawahan diberi kesempatan untuk memberikan masukan-masukan dan menampung keluhan-keluhan. Gaya kepemimpinan ini dilakukan dimana tingkat kematangan bawahan pada tingkat yang cukup matang.

3. Gaya partisipasi

Gaya kepemimpinan ini, komunikasi yang terjadi yaitu komunikasi dua arah akan tetapi peran pimpinan dan bawahan seimbang dalam pemecahan masalah dan dalam pengambilan keputusan. Pimpinan dan bawahan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Gaya kepemimpinan ini sesuai dilakukan apabila tingkat kematangan bawahan pada tingkat yang cukup matang.

4. Gaya delegasi

Pimpinan memberikan dukungan yang rendah dan mengarahkan juga rendah, karena pimpinan mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan mengenai definisi yang memudahkan proses pembuatan keputusan didelegasikan secara keseluruhan kepada bawahan.

Gaya kepemimpinan yang efektif

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang efektif dan yang tidak efektif :

1. Eksekutif

Gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik, mau menetapkan standar kerja yang tinggi, berkehendak mengenal perbedaan diantara individu, dan keinginan menggunakan kerja tim dalam manajemen.

2. Pecinta pengembangan (developer)

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimal terhadap hubungan kerja, dan perhatian yang minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang implisit terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasinya, dan sangat memperhatikan pengembangan mereka sebagai seorang individu.

3. Otokratis yang baik (Benevolent autocrat)

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas, dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidakseimbangan pihak lain.

4. Birokrat

Gaya ini memberikan perhatian yang minimum terhadap baik tugas maupun hubungan kerja. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini sangat tertarik pada peraturan-peraturan dan mengiginkan peraturan tersebut dipelihara, serta melakukan kontrol situasi secara teliti

Gaya kepemimpinan yang tidak efektif

1. Pencinta kompromi (Compromiser)

Gaya ini memberikan perhatian yang besar pada tugas dan hubungan kerja dalam suatu situasi yang menekankan kepada kompromi. Manajer yang bergaya seperti ini merupakan pembuat keputusan yang tidak bagus karena banyak tekanan yang mempengaruhinya.

2. Missionari

Gaya ini memberikan penekanan yang maksimum pada orang-orang dan hubungan kerja, tetapi memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas dengan perilaku yang tidak sesuai. Manajer seperti ini hanya menilai keharmonisan sebagai suatu tujuan dalam dirinya sendiri.

3. Otokrat

Gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan minimum terhadap hubungan kerja suatu perilaku yang tidak sesuai. Manajer seperti ini tidak mempunyai kepercayaan pada orang lain, tidak menyenangkan dan hanya tertarik pada jenis pekerjaan yang segera selesai.

4. Lain dari tugas (Deserter)

Gaya ini sama sekali tidak memberikan perhatian baik pada tugas maupun pada hubungan kerja. Manajer seperti ini menunjukkan sikap pasif dan tidak mau ikut campur secara aktif dan positif.

Tipe kepemimpinan

1. Tipe pemimpin yang otokratik

Yaitu dimana dalam pengambilan keputusan seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak dilibatkan sama sekali dalam pengambilan keputusan.

2. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat :

- Dalam mengerakkan bawahannya sistem perintah sering dipergunakan
- Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
- Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan

- Menurut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya.

3. Tipe pemimpin yang paternalistik

- Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa
- Bersikap terlalu melindungi
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
- Jarang memberi kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
- Sering bersikap mau tau.

4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperklukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5. Tipe pemimpin yang demokratik

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling ideal dan tepat untuk organisasi modern karena :

- Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan
- Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan
- Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya
- Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Sifat-sifat pemimpin

Sifat-sifat pemimpin menurut (siagian,2005:26) yaitu sebagai berikut :

1. Keinginan untuk menerima tanggung jawab

Apabila seorang pemimpin yang menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan berarti ia bersedia bertanggung jawab pada pimpinannya atas segala sesuatu yang dilakukan bawahannya, serta mengatasi segala tekanan kelompok informal, bahkan juga dari organisasi buruh.

2. Kemampuan untuk berprestasi (*perceptive*)
Perceptive menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menentukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan harus lah mengenal tujuan organisasi sehingga dapat membantu mencapai tujuan tersebut.
3. Kemampuan untuk bersikap objektif
Sifat ini adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa secara rasional dan personal. Objektivitas membantu pimpinan untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.
4. Kemampuan untuk menentukan prioritas
Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataan masalah-masalah yang harus dipecahkan bukan datang satu persatu, melainkan datang bersamaan dan berkaitan antara satu dengan yang lainnya.
5. Kemampuan untuk berkomunikasi
Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan perilaku rekan.

Indikator-indikator variabel kepemimpinan menurut (Kartono,2006:40) yaitu :

1. Kecerdasan
2. Kejujuran
3. Kekuatan
4. Stabilitas emosi
5. Pengetahuan tentang relasi insani
6. Keterampilan berkomunikasi
7. Memiliki rasa tanggung jawab yang besar
8. Pengambilan keputusan
9. Keterbukaan menerima ide
10. Kemampuan manajer

Pengawasan

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

(Situmorang dan Juhir,2004:21) pengawasan adalah sebagai usaha atau tindakan untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.

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

Jenis Pengawasan Menurut Sistem Pelaksanaan Yaitu :

1. Sistem pengawasan umpan balik
Sistem pengawasan umpan balik beroperasi dengan pengukuran beberapa aspek proses yang sedang dikendalikan dan perbaikan proses apabila ukuran menunjukkan bahwa proses menyimpang dan rencana yang telah ditetapkan, sistem pengawasan umpan balik biasanya terdiri atas lima komponen yaitu sebagai berikut :
 - a. Proses operasi yang mengelola masukan menjadi keluaran
 - b. Karakteristik proses yang merupakan subjek pengendalian
 - c. Sistem pengukuran yang menentukan kondisi dan karakteristik

- d. Serangkaian standar atau kriteria dimana kondisi proses yang diukur dengan standar atau kriteria yang selanjutnya diadakan evaluasi.
- e. Pengaturan yang fungsinya untuk membandingkan standar karakteristik proses dengan standar yang mengambil tindakan untuk adaptasi proses apabila perbandingan tersebut menunjukkan terjadinya penyimpangan proses dan rencana yang telah ditetapkan.

2. Sistem pengawasan umpan maju

Salah satu dari kelemahan sistem umpan balik adalah bahwa sistem tersebut tidak memberikan peringatan suatu penyimpangan sebelum hal itu menjadi cukup berarti. Hadirnya sistem pengawasan umpan maju dengan maksud untuk bertindak secara langsung pada permasalahan tersebut mencoba mencegah sebelum penyimpangan ini terjadi. Sistem pengendalian umpan maju memiliki komponen yang sama dengan sistem pengendalian umpan balik.

3. Sistem pengawasan pencegahan

Dari dua sistem yang telah dideskripsikan di atas kedua-duanya berfungsi secara ekstrim terhadap proses yang sedang dikendalikan, memantau operasi, dan terlibat dalam mengambil tindakan perbaikan apabila terjadi penyimpangan dan rencana yang telah ditetapkan. Sebaliknya sistem pengendalian pemecahan adalah kebijakan dan prosedur yang sebenarnya merupakan bagian dari proses tersebut. Pengendalian pemecahan merupakan pengendalian intern organisasi

Ciri-ciri Pengawasan yang Efektif yaitu :

Pelaksanaan pengawasan yang efektif merupakan salah satu refleksi dari efektivitas manajerial seorang pemimpin. Pengawasan akan berlangsung dengan efektif apabila memiliki berbagai ciri-ciri yang dibahas sebagai berikut :

1. Pengawasan harus merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan.

2. Pengawasan harus segera memberikan petunjuk tentang kemudian adanya deviasi dari rencana.
3. Pengawasan harus menunjukkan pengecualian pada titik-titik strategis tertentu.
4. Objektivitas dalam melakukan pengawasan.
5. Keluwesan pengawasan.
6. Pengawasan harus memperhitungkan pola dasar organisasi.
7. Efisiensi pelaksanaan pengawasan.
8. Pemahaman sistem pengawasan oleh semua pihak yang terlibat.
9. Pengawasan mencari apa yang tidak beres.
10. Pengawasan harus bersifat membimbing.

Teknik Pengawasan

Berbagai teknik-teknik yang digunakan dalam pengawasan antara lain (Siagian, 2004 : 259) :

1. Pengamatan langsung atau observasi oleh manajemen untuk melihat sendiri bagaimana caranya para petugas menyelesaikan tugasnya.
2. Melalui laporan baik lisan maupun tulisan dari para penyelia yang sehari-hari mengawasi secara langsung kegiatan para bawahannya.
3. Melalui penggunaan kuesioner yang respondennya adalah para pelaksana kegiatan operasional. Penggunaan kuesioner sangat bermamfaat apabila maksudnya adalah untuk mengali informasi tentang situasi nyata yang dihadapi dilapangan.
4. Wawancara apabila diperlukan wawancara dengan cara penyelenggaraan berbagai kegiatan operasional pun dapat dilakukan dalam rangka pengawasan.

Indikator variabel pengawasan menurut (Handoko, 2003:363) yaitu :

1. Meningkatkan disiplin kerja serta mencapai sasaran
2. Mengurangi kesalahan dalam bekerja
3. Cepat menyelesaikan pekerjaan
4. Ukuran dan standar kerja
5. Peraturan yang berlaku

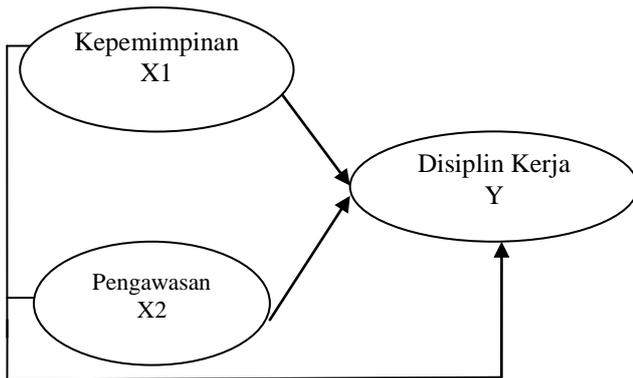
6. Umpan balik pengawasan
7. Kontinuitas pengawasan
8. Efektifitas pengawasan
9. Efisiensi pengawasan
10. Pengawasan oleh atasan langsung

- b. Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Karya Tama Bakti Mulya.
- c. Pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Karya Tama Bakti Mulya.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang ada, serta didukung penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan sebuah kerangka penelitian dan variabel-variabel yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Variabel dependen atau variabel terikat (variabel Y), yaitu variabel disiplin kerja
2. Variabel independen atau variabel bebas (variabel X), yaitu :
 - Kepemimpinan (X1)
 - Pengawasan (X2)



Sumber : (Hasibuan, 2003 : 195)

Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan atau terkaan tentang apa saja yang kita amati dalam usaha untuk memahaminya (Nasution,2003 : 39). Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik suatu hipotesis yaitu :

- a. Kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Karya Tama Bakti Mulya.

METODE PENELITIAN

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada PT.Karya

Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan hipotesis yang diuraikan maka variabel-variabel penelitian dengan disertai indikator variabel,dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.2 : Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Disiplin kerja (Y) Adalah kesadaran dan kesedian karyawan dalam mematuhi semua peraturan yang berlaku. (Hasibuan,2009 : 193)	1. Tingkat absensi 2. Sikap dan etika kerja 3. Disiplin terhadap jam kerja 4. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan 5. Efektif dalam bekerja 6. Kepetuhan pada peraturan 7. Kehadiran tepat waktu 8. Ketegasan 9. Sanksi hukuman 10. Hubungan kemanusiaan (Haibuan, 2003 : 194 & Simamora, 2004 : 746)	Ordinal
Kepemimpinan (x ₁) Adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan,agar mau bekerja sama produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan,2003: 99)	1. Kecerdasan 2. Kejujuran 3. Kekuatan 4. Stabilitas emosi 5. Pengetahuan tentang relasi insani 6. Keterampilan berkomunikasi 7. Memiliki rasa tanggung jawab yang besar 8. Pengambilan keputusan 9. Keterbukaan menerima ide 10. Kemampuan manajer (Kartono,2006: 40)	Ordinal
Pengawasan (x ₂) Adalah pengukuran kepatuhan, kebijakan peraturan dan sanksi yang berlaku. (Siagian,2005 : 125)	1. Meningkatkan disiplin kerja serta mencapai sasaran 2. Mengurangi kesalahan dalam bekerja 3. Ukuran dan standar pekerjaan 4. Cepat dalam menyelesaikan pekerjaan 5. Umpan balik pengawasan 6. Peraturan yang berlaku 7. Kontinuitas pengawasan 8. Efektivitas pengawasan 9. Efisiensi pengawasan 10. Pengawasan oleh atasan langsung (T. Hani Handoko,2003: 363)	Ordinal

Sumber : (Hasibuan: 2003), (Hasibuan :2009),(Siagian: 2005),(Kartono : 2006),(T.Hani Handoko: 2003)

Tama Bakti Mulia (KTBM) yang berlokasi di Desa Bandur Picak, Kecamatan Koto Kampar Hulu, Kabupaten Kampar.

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada PT. Karya Tama Bakti Mulia yang berjumlah 110 orang.

b. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara simple random sampling, dengan ukuran sampel menggunakan rumus slovil (Husein,2002) yaitu :

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

ket :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan mengambil sampel yang masih dapat ditolerir.

Pengambilan sampel yang diambil adalah

$$\begin{aligned} n &= \frac{110}{1+110(10\%)^2} \\ &= \frac{110}{1+110(0,01)} \\ &= \frac{110}{1+1,1} \\ &= \frac{110}{2,1} = 52,38 \end{aligned}$$

dibulatkan menjadi 52 orang,

Jadi jumlah sampel yang diambil sebanyak 52 karyawan

sampel yang digunakan adalah sampel probalitas/acak, dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Jenis Dan Sumber Data

a. Data primer

Data yang bersumberkan dari responden atau karyawan pada PT. Karya Tama Bakti Mulia.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang didapatkan untuk mendukung dan menjelaskan masalah. Yaitu sumber data yang penulis peroleh dari PT.Karya Tama Bakti Mulia.

Teknik Pengumpulan Data

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

a. interview

Dengan mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan atau dengan staf yang berwenang untuk memberikan informasi tentang kondisi perusahaan.

b. Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab oleh pihak-pihak yang termasuk menjadi objek penelitian.

c. Dokumentasi

Dimana penulis memperoleh data-data langsung dari arsip yang disimpan perusahaan tempat penulis meneliti.

Metode Analisis Data

Intrument penelitian merupakan media dalam pengumpulan data. Quisioner dikatakan reliabel jika jawaban responden konsisten saat diajukan pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda. Data diperoleh dari lapangan dikumpulkan,diklasifikasi, dan dianalisis menurut jenis dan sifatnya, kemudian analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Kemudian untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT.Karya Tama Bakti Mulia Kabupaten Kampar, maka penulis melakukan pengukuran dan menganalisis data dengan menyatakan jawaban dalam bilangan dan memberi nilai serta skort persentase pada jawaban kuisisioner, dan disusun dalam bentuk lima interval dan skala yang sama(*likert scale*). Penentuan skornya adalah sebagai berikut :

1. apabila jawaban Sangat Baik, diberi skor 5
2. apabila jawaban Baik, diberi skor 4
3. apabila jawaban Cukup Baik, diberi skor 3

4. apabila jawaban Tidak Baik, diberi skor 2
5. apabila jawaban Sangat Tidak Baik, diberi skor 1

Uji Reliabilitas

Reabilitas mengukur sejauh nama alat ukur dapat dipercaya (Saipuddin,2007 : 4). Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Perhitungan reabilitas dengan menggunakan SPSS, dengan melihat *cronbach's alpha* pada tabel *reliability statistics*. Keputusannya jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$, maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Menurut Arikunto,2002: 145) untuk uji reliabilitas digunakan teknik Alpha Cronbrach, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha (Arikunto,2002:138) sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana :

- r = Reliabilitas instrument
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- σ_b^2 = Jumlah varians butir
- σ_t^2 = Jumlah varians total

Uji F (Uji Regresi Simultan)

Uji statistik F ini digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam tabel model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Koncoro,2009: 98). Sehingga dapat dilakukan uji statistik t dengan ketentuan :

- a. Jika F hitung $>$ F tabel, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika F hitung $<$ F tabel, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Uji T (Uji Regresi Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji apakah pernyataan hipotesis benar (Setiaji,2006: 13). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel terikat, maka dapat dilakukan uji statistik dengan ketentuan :

- a. Jika t hitung $>$ t tabel, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika t hitung $<$ t tabel, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel yang sama yaitu dengan melihat *R square* (R^2).

Uji Asumsi Klasik

Untuk dapat melakukan analisis pada regresi linear berganda, maka sebelum melakukan analisis, syarat untuk analisis tersebut perlu diuji dahulu asumsi klasik.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji terhadap normal tidaknya sebaran data yang dianalisis dengan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (Santoso,2001 : 86). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program bantu SPSS, dimana apabila signifikan dari Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$ berarti data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai Kolmogorov-smirnov lebih kecil dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel-variabel bebas dalam model regresi, apabila variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna maka disebut multikolinieritas sempurna. salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui

ada tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari *variance inflation faktor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji Heteroskedasitas

Menurut (Wijaya,2009: 124), Heteroskedasitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas yaitu dengan melihat scatterplot serta melalui atau menggunakan uji gleter, uji park, uji white. Tetapi uji Heteroskedasitas yang paling sering digunakan adalah uji scatterplot.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan diuraikan secara deskriptif mengenai penyebaran data latar belakang responden yang terdiri dari berbagai perbedaan karakteristik. Karakteristik responden yang dibahas oleh peneliti ini meliputi jenis kelamin, umur dan tingkat pendidikan.

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase %
1.	Laki-laki	42	81
2.	Perempuan	10	19
Jumlah		52	100

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Umur

Dari hasil penelitian terhadap responden karyawan pada PT. Karya Tama Bakti Mulia dapat diketahui jumlah responden berdasarkan umur yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

No	Umur Responden	Jumlah	Persentase %
1.	20 -30	25	48,07
2.	31 – 40	18	34,62
3.	40 keatas	9	17,31
Jumlah		52	100

Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan suatu faktor yang cukup berperan dalam pencapaian

kinerja karyawan. Karyawan yang berpendidikan tinggi pada umumnya akan memiliki keahlian dan keterampilan relatif tinggi pula sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut:

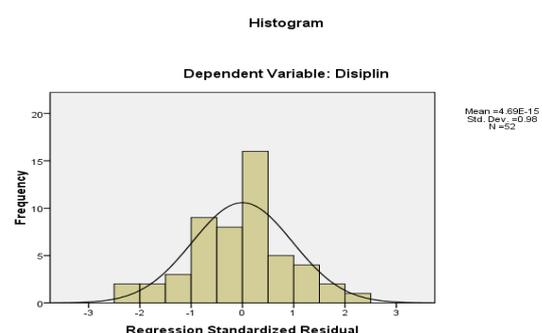
No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase %
1.	SMP	7	13,46
2.	SMA	16	30,77
3.	D3	9	17,31
4.	S1	20	38,46
Jumlah		52	100

Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics* (*Cronbach's Alpha*).

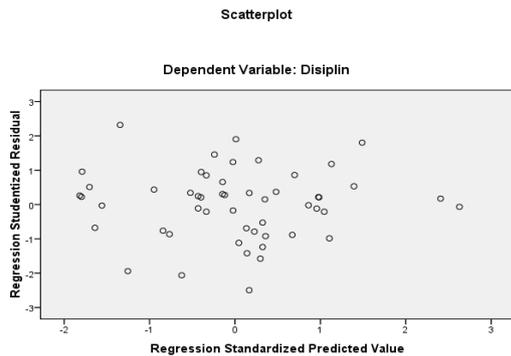
Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,900	Realiable
Pengawasan	0,895	Realiable
Disiplin	0,874	Realiable

Uji Normalitas



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

Uji Heterokedasitas



Berdasarkan grafik diatas, terlihat bahwa titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan bawah pada sumbu Y. Jadi, dpat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Dari hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS versi 18. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	8.703	3.749		2.321	.024
Kepemimpinan	.453	.094	.527	4.848	.000
Pengawasan	.276	.094	.320	2.942	.005

a. Dependent Variable: Disiplin
Sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2013

Dari tabel 5.9, maka dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

$$\text{Disiplin} = 8,703 + 0,453 \text{ Kepemimpinan} + 0,276 \text{ Pengawasan} + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi diatas:

a. Nilai konstanta (a) sebesar 8,703. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka

disiplin sebesar 8,703.

- b. Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,453. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin sebesar 0,453 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel pengawasan sebesar 0,276. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan disiplin sebesar 0,276 dengan asumsi variabel lain tetap.
- d. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh signifikan variabel bebas (kepemimpinan dan pengawasan) secara simultan/ bersama- sama terhadap variabel terikat (disiplin kerja).

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	843.935	2	421.968	25.969	.000 ^a
Residual	796.186	49	16.249		
Total	1640.121	51			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Data Olahan SPSS penelitian 2013

Diketahui F hitung sebesar 25,969 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 52 - 2 - 1 ; 2 \\ &= 49 ; 2 \\ &= 3,187 \end{aligned}$$

Keterangan n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (25,969) > F tabel (3,187) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen (kepemimpinan dan pengawasan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel independen (disiplin). Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Karya Tama Bakti Mulia

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= n - k - 1 : \alpha / 2 \\ &= 52 - 2 - 1 : 0,05 / 2 \\ &= 49 : 0,025 \\ &= 2,010 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

1 : konstan

1. Kepemimpinan. Diketahui t hitung (4,848) > t tabel (2,010) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin.
2. Pengawasan. Diketahui t hitung (2,942) > t tabel (2,010) dan Sig. (0,005) < 0,05. Artinya variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin.

Berdasarkan hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan pengawasan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara

simultan atau bersama – sama terhadap variabel dependen.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717 ^a	.515	.495	4.03097	1.743

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin

sumber : Data Olahan SPSS Penelitian 2013

berdasarkan tabel 5.10 diketahui R square sebesar 0,515. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan pengawasan) terhadap variabel dependen (disiplin) adalah sebesar 51,5%, sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model regresi ini

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengawasan kerja terhadap Disiplin kerja pada PT.Karya Tama Bakti Mulia kabupaten kampar. Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan yang secara ringkas disajikan sebagai berikut :

- a. Dari hasil perhitungan uji statistik dengan program SPSS menunjukkan besar nilai F hitung 25,969 dan F tabel 3,187 dengan taraf signifikan 5%. Hal ini berarti variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan dengan variabel dependen, artinya variabel kepemimpinan dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
- b. Selanjutnya. Dari hasil uji statistik t diperoleh nilai t hitung 2,942 dan t tabel 2,010 untuk variabel kepemimpinan, menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Artinya jika kepemimpinan mengalami peningkatan dalam pelaksanaannya di

instansi maka disiplin kerja karyawan pada PT. Karya Tama Bakti Mulia kabupaten kampar akan meningkat.

- c. Uji nilai t hitung 4,848 > dan t tabel 2,010 untuk variabel pengawasan. Menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengawasan kerja mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Artinya begitu juga halnya pengawasan, apabila pengawasan kerja mengalami peningkatan dalam pelaksanaannya di instansi maka disiplin kerja karyawan pada PT. Karya Tama Bakti Mulia Kabupaten Kampar akan meningkat.

0,515 artinya kepemimpinan dan pengawasan kerja memberi pengaruh sebesar 51,5% terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Karya tama bakti mulia kabupaten kampar sedangkan 48,5 dipengaruhi variabel lainnya yang tidak diteliti didalam penelitian ini

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi PT. Karya Tama Bakti Mulia Kabupaten Kampar Perusahaan hendaknya lebih menekankan sanksi hukuman dan pimpinan hendaknya lebih mengetahui bagaimana watak, sifat karyawannya dan pimpinan sebaiknya mengawasi langsung pekerjaan agar karyawan lebih disiplin dan juga kinerja karyawan akan lebih baik nantinya.
- b. Bagi para karyawan perusahaan Diharapkan kepada karyawan agar dapat memberikan masukan serta dorongan yang sifatnya membangun kepada pemimpin agar bisa menunjukkan disiplin kerja yang baik guna mengembangkan perusahaan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya Saran yang diajukan oleh penulis untuk penelitian selanjutnya yang dihasilkan dari penelitian, untuk meneliti lebih lanjut mengenai masalah faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, dan

disarankan untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan dengan tujuan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Alit wiratama, Nyoman jaka. 2013 *pengaruh kepemimpinan, diklat dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pdam tirta mangutama kabupaten Bandung.*
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen*, Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu Sp, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Isyandi B. 2004. *Sumber Daya Manusia Perspektif Global*, UNRI Press, Pekanbaru
- Kartono, kartini, 2006. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, Ed. 2, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kencanawati, mirah ayu, 2013. *Pengaruh kepemimpinan, etos kerja, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan pajak madya Denpasar.*
- Mangkunegara. Anwar prabu. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisetimo, Alex, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Penerbit CV Mandar maju, Bandung.
- Rivai Veithzal dan Sagala Ella Jauvani, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*, Edisi ke-2, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Indonesia : PT. Macanan Jaya Cemerlang

- Situmorang, Victor m dan juhir,jusuf,.2004. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat*.Jakarta,Rineka Cipta.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, CV Pustaka Setia*, Bandung.
- Siagian,Sondang P. 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ,Bumi Aksara Jakarta
- Siswanto, 2005. *Pengantar Manajemen*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinamo, Jansen H. 2005. *8 Etos Kerja Profesional*. Jakarta : Institut Darma Mahardika
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suyitno, 2014. *Entrepreneurial leadership of vocational schools principals in indonesia*
- Thoha, Miftah.2004. *Kepemimpinan Dalam Manajemen* ,PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.