

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Seiring dengan peradapannya yang semakin berkembang dan kebutuhan akan hidup bersama dengan manusia lainnya, maka manusia terdorong untuk memiliki suatu perkumpulan. Perkumpulan tersebut sebagai suatu tempat berbagai kegiatan manusia dalam rangka mencapai tujuan-tujuan tertentu. Perkumpulan itu disebut organisasi. Kegiatan organisasi tidak lepas dari faktor manusia. Faktor hidup dan matinya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada keterlibatan dan keaktifan manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati tempat atau posisi yang penting untuk mencapai tujuan. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang lain tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal. Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelaksana setiap kegiatan dalam organisasi.

Dalam sebuah perusahaan manusia yang melaksanakan tugas dan kewajibannya disebut karyawan. Karyawan juga disebut sebagai aset perusahaan untuk memaksimalkan pencapaian tujuan melalui kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang memuaskan sangat diutamakan pada PT. Platinum Citra Mandiri, sebuah perusahaan yang bergerak dibidang retail barang elektronik dan perabotan rumah tangga. Pada dasarnya semua karyawan memiliki potensi meningkatkan kedisiplinan kerja, namun banyak faktor yang menghambat para karyawan. Oleh karena itu peran kepemimpinan sangat penting dalam membimbing serta meningkatkan kedisiplinan karyawan

karena sebenarnya kebanyakan karyawan menginginkan pemimpin yang dapat memberikan contoh yang baik seperti, datang dan pulang kerja sesuai waktu yang ditetapkan, menaati peraturan dan tugas atau pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada. Dalam sebuah organisasi kepemimpinan adalah faktor yang berpengaruh terhadap terciptanya efektivitas kerja. Bahwa sekarang ini bias dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh suatu instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Jika seorang pemimpin mampu mengaplikasikan kepemimpinan yang tepat maka para karyawan pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan aggotanya. Apabila kebutuhan dan keinginan sudah terpenuhi maka mereka akan melaksanakan pekerjaanya dengan baik serta juga akan lebih semangat dalam bekerja sehingga karyawan itu memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, kesanggupan utuk bekerja sama serta sanggup menaati peraturan berorganisasi. Seorang karyawan juga sepantasnya mematuhi peraturan atau ketentuan yang ada dalam organisasi. Untuk tetap dapat mengetahui pelaksanaan kegiatan yang dilakukan karyawan agar tidak menyimpang dari ketentuan atau peraturan diperlukan suatu tindakan nyata. Tindakan nyata tersebut adalah dengan adanya pengawasan.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen. Pegawasan bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan intruksi atau peraturan yang telah dibuat agar sehingga apa yang dilaksanakan berjalan secara efesien.

Dengan adanya pengawasan karyawan dapat diharapkan bekerja dengan benar dan disiplin. Dengan menegakkan disiplin tentu bukanlah hal yang mudah dalam suatu organisasi. Dengan sifat disiplin yang dimiliki akan lebih mudah melakukan pengarahan kerja pada para karyawan dan diharapkan para karyawan bekerja atas kesadaran diri agar tercapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka peneliti berminat mengkaji tentang **“PERANAN KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT.PLATINUM CITRA MANDIRI CAB.SRENGAT KAB.BLITAR”**.

## **B. Permasalahan**

PT. Platinum Citra Mandiri Cab.Srengat, Kab.Blitar ternyata masih banyak kendala-kendala yang dihadapi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusianya yaitu kurangnya pengawasan dari atasan seperti sering ditinggal keluar atau kurang pendampingan khusus untuk pekerja lapangan sehingga para karyawannya bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya bahkan cenderung untuk melalaikan tugas serta kewajibannya. Dari permasalahan tersebut berakibat pada penurunan disiplin kerja dan akan berpengaruh langsung kepada kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan wawancara kepada 18 responden diperoleh informasi bahwa pengawasan dari pimpinan kurang maksimal, menurut karyawan pimpinan

kurang memberikan contoh teladan yang baik bagi karyawan seperti melanggar peraturan yang telah dibuat.

Menurut data absensi bulan Januari 2018 sampai Juni 2018 tingkat kehadiran karyawan belum maksimal. Dibulan Mei-Juni ketidakhadiran karyawan meningkat.

**Tabel 1.1**

**Hasil Data Absensi Bulan Januari 2017 Sampai Desember 2017**

| Bulan     | Jumlah Karyawan | Hari Kerja | Jumlah Absensi | Tingkat Absensi (%) |
|-----------|-----------------|------------|----------------|---------------------|
| Januari   | 20              | 24         | 3              | 0,62                |
| Februari  | 20              | 24         | 2              | 0.41                |
| Maret     | 20              | 24         | 2              | 0.41                |
| April     | 20              | 24         | 4              | 0.83                |
| Mei       | 20              | 24         | 5              | 1.04                |
| Juni      | 20              | 24         | 7              | 1.45                |
| Juli      | 20              | 24         | 5              | 1.04                |
| Agustus   | 20              | 24         | 3              | 0.62                |
| September | 20              | 24         | 3              | 0.62                |
| Oktober   | 20              | 24         | 5              | 1.04                |
| November  | 20              | 24         | 7              | 1.47                |
| Desember  | 20              | 24         | 7              | 1.47                |
| Rata-rata | 20              | 24         | 4.41           | 0.94                |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel di atas untuk menghitung persentase absensi penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rumus tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Hari kerja} \times \text{Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

Dari hasil wawancara kepada 18 responden PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat Kab. Blitar penyebab ketidakhadiran karyawan yaitu karyawan sering libur diluar hari libur yang ditetapkan (karyawan membolos), layat,

menghala diri hajaran, keperluan keluarga, tidak enak badan. Responden juga mengungkapkan bahwa pemimpin sendiri juga belum memberikan contoh teladan terkait disiplin yang baik kepada karyawan, belum melakukan pengawasan yang maksimal terhadap kerja karyawan.

### **C. Rumusan Masalah**

Dengan berdasar pada uraian permasalahan, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

Bagaimana menganalisis kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT.Platinum Citra Mandiri Cab.Srengat, Kab.Blitar ?.

### **D. Tujuan Penelitian**

Setiap jenis pekerjaan apapun bentuk dan jenisnya sudah pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk menganalisis kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di PT.Platinum Citra Mandiri Cab.Srengat, Kab.Blitar.

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain adalah sebagai berikut :

#### **1. Bagi Mahasiswa**

- a. Sebagai sarana untuk menerapkan teori yang diperoleh selama kuliah terhadap kenyataan.

- b. Untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Bagi Perusahaan

- a. Memberikan masukan dan sumbangan pemikiran pada pihak yang terkait dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan, khususnya di PT. Platinum Citra Mandiri Cab.Srengat,Kab.Blitar.
- b. Simpulan dan saran dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan bahan referensi untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama 4 bulan. Di mulai pada tanggal 10 Februari 2018 sampai dengan tanggal 25 Juni 2018 penelitian dilakukan di PT. Platinum Citra Mandiri Cab.Srengat, Kab.Blitar yang beralamat di Jl.Raya Dandong No.24 Kec.Srengat Kab.Blitar.

##### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dengan data penelitian berupa angka-angka yang diolah dengan metode statistik.

##### **C. Definisi Operasional Variabel**

###### **a. Peranan Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah suatu aktivitas seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau diarahkan dan bekerjasama guna mencapai tujuan organisasi.

Indikator peran kepemimpinan :

- 1) Peranan sebagai pengambil keputusan

- 2) Peranan sebagai pengawas/pengendali
- 3) Peranan sebagai informasional

#### b. Peranan Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen dan suatu kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mengetahui kesalahan dan kelemahan agar dihindari dikemudian hari. Bila sudah sesuai dengan rencana maka perlu perhatian untuk meningkatkan kualitas hasil dalam mencapai tujuan organisasi.

Indikator peranan pengawasan :

- 1) Mencegah terjadinya berbagai penyimpangan atau kesalahan.
- 2) Menjamin atau mengusahakan pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan perencanaan.
- 3) Memperbaiki kesalahan atau penyimpangan yang terjadi.
- 4) Mengetahui kedisiplinan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya.

#### c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang menaati peraturan perusahaan untuk menjalankan standar-standar organisasi guna mencapai tujuan perusahaan.

Indikator disiplin kerja :

- 1) Kehadiran Karyawan.

- 2) Ketepatan jam kerja
- 3) Mengenakan pakaian kerja/pakaian seragam
- 4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi yaitu keseluruhan kelompok orang, kejadian yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Platinum Citra Mandiri Cab.Srengat, Kab. Blitar berjumlah 20 orang.

### **2. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 20 orang karyawan PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar. Penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang.

## **E. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi merupakan proses dalam mengumpulkan data yang sebagian besar peneliti melakukan pengamatan terhadap subyek maupun obyek teliti, pada tahap ini peneliti melakukan pengamatan kinerja karyawan dalam proses pengerjaan proyek.
2. Wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data melalui proses tanya jawab antara peneliti dan subyek teliti yang dapat dilakukan dengan komunikasi secara langsung (tatap muka), peneliti melakukan tanya jawab dengan manajer untuk memperoleh data.
3. Kuisisioner adalah pengumpulan data dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan dan dijawab oleh responden, untuk kemudian hasil dari kegiatan tersebut dicatat sebagai data penelitian. Dalam tahap ini, peneliti memberikan daftar pertanyaan pada pekerja lapangan.

**Tabel 3.1**

**Tingkat Pembagian Skor Angket**

| <b>Uraian</b> | <b>Singkatan</b> | <b>Skor</b> |
|---------------|------------------|-------------|
| Sangat Setuju | SS               | 5           |

|                     |     |   |
|---------------------|-----|---|
| Setuju              | S   | 4 |
| Cukup Setuju        | CS  | 3 |
| Tidak Setuju        | TS  | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

#### F. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mengklasifikasikan data yang diperoleh mana yang merupakan data variabel independen (X) dan mana yang merupakan data dependen (Y).
2. Analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja. Regresi ganda adalah regresi dengan dua Variabel Bebas ( $X_1 =$  kepemimpinan dan  $X_2 =$  pengawasan) dan satu variabel terikat ( $Y =$  disiplin kerja). Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan bantuan Program SPSS. Berikut ini rumus persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y : Variable terikat (disiplin kerja)
- a : Konstanta
- $b_1 b_2$  : bilangan koefisien regresi
- $X_1$  : prediktor variable bebas (kepemimpinan)
- $X_2$  : prediktor variable bebas (pengawasan)

3. Melakukan analisa data dengan menggunakan uji statistik yang meliputi :

**a. Uji validitas**

Validitas merupakan sah tidaknya suatu Instrumen untuk mengukur data yang diperlukan peneliti secara tepat.

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan SPSS Statistik. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan t tabel pada tingkat signifikansi 0,05. Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka *item* dapat dinyatakan valid. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka *item* dinyatakan tidak valid. Dalam pengujian validitas sampel yang digunakan sebanyak 20, sehingga  $r_{tabel}$  dari  $n=20$  sebesar 0,38.

**b. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap

terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Reliability Analysis* pada SPSS. *Reliability Analysis* digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan skala, kuesioner, atau angket. Rumus yang digunakan untuk menguji reliabilitas yaitu :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya uji pertanyaan

$\sigma_t^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = varian total

Instrument dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien *alpha* yang lebih besar dari 0,6.

### c. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Salah satu cara untuk melakukan uji normalitas adalah menggunakan Sig. Di bagian Shapiro – Wilk karena data yang di uji kurang dari 50 responden. Jika data yang di uji lebih kecil daripada 50, penelitian menggunakan Kolmogorov – Smirnov<sup>a</sup>. jika angka signifikansi Shapiro – Wilk Sig. > 0,05, maka variabel yang diujikan berdistribusi normal.

## **2) Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam regresi berganda dilakukan pengujian mengenai sama atau tidaknya residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya memiliki varians yang sama maka hal itu berarti terjadi homokedastisitas dan apabila variansnya berbeda maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas, dapat dilihat dari penyebaran varians residual pada grafik *scatterplot*, apabila penyebaran residual tampak teratur, plot yang membentuk pola tertentu dan tidak terpecah, maka bebas dari gejala heteroskedastisitas.

## **3) Uji Multikolinieritas**

Multikolinearitas merupakan keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Multikolinearitas menunjukkan adanya suatu hubungan yang linier antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Variabel yang baik adalah variabel yang tidak berkorelasi sempurna satu sama lain. Untuk mengetahui gejala Multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor (VIF)*, bila  $VIF > 10$ , maka terjadi Multikolinearitas yang serius.

#### **4) Autokorelasi**

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  ( sebelumnya ). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi”.

Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Uji autokorelasi yang paling sering digunakan oleh peneliti adalah uji Durbin-Watson seperti yang dilakukan dalam penelitian ini.

Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah bila nilai DW berada diantara  $dU$  sampai dengan  $4 - dU$  , koefisien korelasi sama dengan nol. Artinya, tidak terjadi autokorelasi.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari tiap-tiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) uji t dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Penelitian ini menggunakan t signifikansi 5% atau 0,05. Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  atau t signifikansi berikut adalah kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis.

- 1) Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan  $t \leq 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  atau signifikan  $t > 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

##### b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan signifikansi 5% atau 0,05. Setelah melakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  atau dapat juga dengan memperhatikan signifikansi  $F < \alpha = 0,05$ . Dari

keterangan tersebut dapat ditarik kesimpulan apakah hipotesis nol ( $H_0$ ) atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ) tersebut diterima atau ditolak.

Dengan melihat signifikansi F, berikut adalah kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis.

- 1) Nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikansi  $F \leq \alpha$  (0,05) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y) secara simultan terhadap kinerja. Nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau signifikansi  $F > \alpha$  (0,05) maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, hal ini berarti tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel (X) dengan variabel (Y) secara simultan terhadap kinerja.

## BAB IV

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Platinum Citra Mandiri berdiri sejak tanggal 6 Februari 2010 tepatnya di Jl. Cemara No. 36 Blitar, didirikan oleh Bapak Sholikan. Visi Platinum adalah menjadi perusahaan terbesar dan terbaik di Indonesia dalam usaha penjualan dan pemasaran barang-barang elektronik dan *furniture* dengan penjualan secara tunai dan kredit serta menjadikan Platinum sebagai *Center Of Excellent*, serta menjaga keberadapan perusahaan dari masa kemasa sebagai aset nasional. Platinum juga memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk menikmati jasa dan kepemilikan barang-barang elektronik. Platinum memiliki 4 *sworoom* yaitu di Jl. Raya Ngunut No.2 Tulungagung, Jl. Urip Sumaharjo No.105 Wlingi, Jl. Kusuma Bangsa No.12 Kanigoro, Jl. Raya Dandong No. 24 Srengat. *Sworoom* Platinum yang berada di Jl. Raya Dandong No.24 Srengat berdiri pada tanggal 6 November 2013 yang dipimpin oleh Bapak Yasir Efendi dan memiliki 20 karyawan yang terdiri dari *Supervisor*, *Sales Counter* dan *Sales Force*.

## **2. Visi dan Misi Perusahaan**

### **a. Visi Perusahaan**

- 1) Menjadi perusahaan yang tersebar dan terbaik di Indonesia dalam usaha penjualan dan pemasaran barang-barang elektronik dan furniture dengan penjualan secara tunai dan kredit.
- 2) Menjadikan Platinum sebagai *Center Of Excellent*.
- 3) Menjaga keberadaan perusahaan dari masa kemas kini sebagai aset nasional.

### **b. Misi Perusahaan**

- 1) Peningkatan *network* (kekayaan bersih perusahaan).
- 2) Peningkatan pendapatan dan kesejahteraan karyawan.
- 3) Memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk menikmati jasa dan kepemilikan barang-barang elektronik dan furniture.
- 4) Memperluas kesempatan kerja dan mengembangkan karyawan yang bermutu tinggi.

## **3. Struktur Organisasi PT. Platinum Citra Mandiri Cab.Srengat Kab.Blitar**

Untuk dapat menjamin kelancaran kerja suatu perusahaan, mutlak diperlukan adanya pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang secara jelas di dalam perusahaan.

**1. SPV (*Supervisor*)**

- a. Menyampaikan kebijakan yang disampaikan oleh jabatan di atasnya kepada seluruh bawahannya.
- b. Mengkoordinir tim penjualan agar dapat meningkatkan tingkat penjualan dan apakah penjualan sesuai dengan target.
- c. Membantu *timsales* dan memberikan pelatihan dalam mencari, melayani konsumen.
- d. Membantu mengatasi permasalahan *timsales* dan ikut melakukan atau mendampingi presentasi tim *sales* jika diperlukan.
- e. Membuat strategi-strategi penjualan dan mensosialisasikan kepada *timsales*.
- f. Memberikan laporan penjualan *timsales* baik itu mingguan, bulanan atau tahunan.
- g. Memonitoring aktivitas bawahan.
- h. Memonitoring penjualan dan pembayaran *customer* dari *timsales*.
- i. Mensosialisasikan dan memberitahu informasi mengenai penjualan yang baru kepada *timsales*.

**2. SC (*Sales Counter*)**

- a. Menjawab telepon yang masuk (memberikan harga dan penjelasan tentang barang-barang yang dijual).

- b. Melayani *customer* yang datang ketoko.
- c. Mencari *customer* baru dengan cara *online marketing*.
- d. Meningkatkan penjualan.
- e. Bertanggung jawab melakukan pencatatan dan pelaporan transaksi.

### 3. SF (*Sales Force*)

- a. Membuat daftar pelanggan prospek sesuai dengan segmentasi yang diinginkan pelanggan.
- b. Melakukan proses penjualan sesuai daftar target yang sudah ditentukan dan disepakati bersama dengan koordinator.
- c. Menyiapkan materi yang akan digunakan dalam proses penjualan ke pelanggan.
- d. Melakukan proses penjualan mulai dari awal pengenalan, negosiasi sampai dengan pembuatan kontrak dengan pelanggan.

### 4. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan penelitian dari 20 responden pada PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar diperoleh gambaran umum yang akan dijelaskan yaitu mengenai identitas responden berdasarkan jumlah karyawan, pendidikan terakhir karyawan.

Jumlah karyawan di PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat Kab. Blitar adalah sebanyak 20 orang dengan perincian sebagai berikut :

**a. Jenis Kelamin Responden**

Jumlah masing-masing jenis kelamin para karyawan di PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

**Tabel 4.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Prosentase |
|---------------|------------------|------------|
| Pria          | 14               | 70%        |
| Wanita        | 6                | 30%        |
| Jumlah        | 20               | 100%       |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 20 responden yaitu seluruh karyawan PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar menunjukkan bahwa responden pria sebanyak 14 orang atau 70%, dan responden wanita sebanyak 6 orang atau 30%.

**b. Tingkat Usia Responden**

Karakteristik usia responden yaitu seluruh karyawan PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2****Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia          | Jumlah Responden | Prosentase |
|---------------|------------------|------------|
| 19 – 25 tahun | 12               | 60%        |
| 26 – 32 tahun | 6                | 30%        |
| 33 – 39 tahun | 2                | 10%        |
| Jumlah        | 20               | 100%       |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat diketahui bahwa dari 20 responden yaitu seluruh karyawan PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar menunjukkan bahwa sebanyak 12 responden atau sebesar 60% berusia 19 – 25 tahun, 6 responden atau sebesar 30% berusia 26 – 32 tahun, 2 responden atau sebesar 10% berusia 33 – 39 tahun. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan memperkerjakan karyawan yang memiliki usia yang masuk dalam kategori usia produktif dengan harapan para karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk perusahaan.

**c. Tingkat Pendidikan Terakhir Responden**

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki responden yaitu seluruh karyawan PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| Tingkat Pendidikan | Jumlah Responden | Prosentase |
|--------------------|------------------|------------|
| SD                 | -                | -          |
| SMP                | 2                | 10%        |
| SMA                | 17               | 85%        |
| Perguruan Tinggi   | 1                | 5%         |
| Jumlah             | 20               | 100%       |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 dari 20 responden yaitu seluruh karyawan PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar diketahui bahwa sebanyak 2 responden atau 10% mempunyai tingkat pendidikan Sekolah Menengah Pertama, Sebanyak 17 responden atau 85% mempunyai tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas, 1 responden atau 5% mempunyai tingkat pendidikan Perguruan Tinggi atau Sarjana S1. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan Sekolah Menengah Atas. Hasil tersebut dapat membuktikan bahwa selama ini pihak manajemen

perusahaan selain mempertimbangkan tingkat pendidikan formal juga mempertimbangkan kemampuan atau pengalaman dalam bekerja di perusahaan.

## **B. Hasil Analisis Data**

### **1. Hasil Deskripsi Jawaban Responden**

Deskripsi jawaban responden digunakan untuk mengetahui deskripsi jawaban responden mengenai kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja pada PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat Kab. Blitar. Adapun secara lengkap hasil deskripsi jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut :

#### **a. Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka deskripsi jawaban kepemimpinan dapat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.4**

### Hasil Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

| Item             | Jawaban Responden |    |   |    |    |    |    |    |     |    | Rata-<br>Rata |
|------------------|-------------------|----|---|----|----|----|----|----|-----|----|---------------|
|                  | SS                | %  | S | %  | CS | %  | TS | %  | STS | %  |               |
| X <sub>1.1</sub> | -                 | -  | 2 | 10 | 10 | 50 | 8  | 40 | -   | -  | 2.7           |
| X <sub>1.2</sub> | -                 | -  | 4 | 20 | 15 | 75 | 1  | 10 | -   | -  | 3.15          |
| X <sub>1.3</sub> | -                 | -  | 5 | 25 | 11 | 55 | 4  | 20 | -   | -  | 3.05          |
| X <sub>1.4</sub> | -                 | -  | - | -  | 9  | 45 | 8  | 40 | 3   | 15 | 2.3           |
| X <sub>1.5</sub> | -                 | -  | - | -  | 8  | 40 | 11 | 55 | 1   | 10 | 2.35          |
| X <sub>1.6</sub> | 3                 | 15 | 8 | 40 | 9  | 45 | -  | -  | -   | -  | 3.7           |
| X <sub>1.7</sub> | 1                 | 5  | 8 | 40 | 11 | 55 | -  | -  | -   | -  | 3.5           |
| Rata-rata        |                   |    |   |    |    |    |    |    |     |    | 20.75         |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala yang disajikan pada tabel 4.4 dapat diketahui bahwa tanggapan atau pendapat responden tentang kepemimpinan dengan indikator peranan kepemimpinan sebagai pengambil keputusan di PT. Platinum Citra Mandiri Cab.Srengat, Kab.Blitar pimpinan selalu melibatkan bawahan saat pengambilan keputusan (X<sub>1.1</sub>), maka dapat diketahui bahwa sebagian besar menyatakan pemimpin cukup berperan dalam pengambilan keputusan. Dengan hasil tersebut bahwa pengambilan keputusan dari pimpinan dapat diterima oleh karyawan.

Tanggapan responden tentang kepemimpinan indikator peranan kepemimpinan sebagai pengambil keputusan di PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar pemimpin bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan ( $X_{1.2}$ ), sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan cukup bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan. Dengan hasil tersebut bahwa pimpinan bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan dapat diterima oleh karyawan.

Tanggapan responden tentang kepemimpinan indikator peranan kepemimpinan sebagai pengawas/pengendali di PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar pemimpin melakukan pengawasan rutin terhadap kinerja karyawan ( $X_{1.3}$ ), sebagian besar responden menyatakan bahwa pimpinan cukup dalam melakukan pengawasan/pengendalian.

Tanggapan responden tentang kepemimpinan indikator peranan kepemimpinan sebagai pengawas/pengendali di PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar pemimpin tidak melakukan pengawasan langsung terhadap karyawan ( $X_{1.4}$ ), Sebagian responden cukup setuju bahwa pimpinan tidak melakukan pengawasan langsung terhadap karyawannya.

Tanggapan responden tentang kepemimpinan indikator peranan kepemimpinan sebagai pengawas/pengendali di PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar pemimpin memberi perhatian pada tugas-tugas dan hubungan kerja ( $X_{1.5}$ ), sebagian responden tidak setuju

bahwa pimpinan memberikan perhatian pada tugas-tugas dan hubungan kerja terhadap karyawan.

Tanggapan responden tentang kepemimpinan indikator peranan kepemimpinan sebagai informasional di PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar pimpinan selalu menyampaikan informasi kepada bawahan tentang pelaksanaan tugas-tugas ( $X_{1.6}$ ), sebagian responden cukup setuju bahwa pimpinan selalu menyampaikan informasi kepada bawahan tentang pelaksanaan tugas-tugas terhadap karyawan.

Tanggapan responden tentang kepemimpinan indikator peranan kepemimpinan sebagai informasional di PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar pimpinan memberikan bimbingan yang tepat kepada bawahan yang mengalami masalah dalam melaksanakan pekerjaan ( $X_{1.7}$ ), sebagian responden cukup setuju bahwa pimpinan memberikan bimbingan yang tepat kepada bawahan yang mengalami masalah dalam melaksanakan pekerjaan terhadap karyawan.

b. Pengawasan ( $X_2$ )

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka deskripsi jawaban pengawasan dapat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.5**

### Hasil Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pengawasan

| Item             | Jawaban Responden |    |   |    |    |    |    |    |     |    | Rata-<br>Rata |
|------------------|-------------------|----|---|----|----|----|----|----|-----|----|---------------|
|                  | SS                | %  | S | %  | CS | %  | TS | %  | STS | %  |               |
| X <sub>1.1</sub> | -                 | -  | 4 | 20 | 8  | 40 | 7  | 35 | 1   | 5  | 2.75          |
| X <sub>1.2</sub> | -                 | -  | 1 | 5  | 8  | 40 | 9  | 45 | 2   | 10 | 2.4           |
| X <sub>1.3</sub> | 3                 | 15 | 8 | 40 | 9  | 45 | -  | -  | -   | -  | 3.7           |
| X <sub>1.4</sub> | -                 | -  | - | -  | 10 | 50 | 9  | 45 | 1   | 5  | 2.45          |
| X <sub>1.5</sub> | -                 | -  | 4 | 20 | 11 | 55 | 4  | 20 | 1   | 5  | 2.9           |
| X <sub>1.6</sub> | -                 | -  | 5 | 25 | 9  | 45 | 3  | 15 | 3   | 15 | 2.8           |
| X <sub>1.7</sub> | -                 | -  | 5 | 25 | 5  | 25 | 10 | 50 | -   | -  | 2.75          |
| Rata-rata        |                   |    |   |    |    |    |    |    |     |    | 19.75         |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan rentang skala yang disajikan pada tabel 4.6 diatas dapat diketahui pendapat responden tentang pengawasan dengan indikator mencegah terjadinya berbagai penyimpangan atau kesalahan di PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat Kab. Blitar pemimpin melakukan pengawasan saat jam kerja berlangsung (X<sub>2.1</sub>), maka dapat diketahui bahwa sebagian responden cukup setuju dengan pemimpin melakukan pengawasan saat jam kerja berlangsung. Dari hasil tersebut maka pengawasan saat jam kerja berlangsung diterima oleh karyawan.

Tanggapan responden tentang pengawasan dengan indikator mencegah terjadinya berbagai penyimpangan atau kesalahan di PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat Kab. Blitar ketika karyawan

melakukan kesalahan dalam bekerja, pimpinan langsung memperbaiki hal tersebut ( $X_{2.2}$ ), maka dapat diketahui bahwa sebagian responden kurang setuju dengan hal ini maka ketika karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja, pimpinan langsung memperbaiki hal tersebut belum diterima oleh karyawan.

Tanggapan responden tentang pengawasan dengan indikator menjamin atau mengusahakan pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan perencanaan pada PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar pimpinan selalu menggunakan pengawasan untuk menjamin pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat ( $X_{2.3}$ ), maka dapat diketahui bahwa responden cukup setuju dengan pimpinan selalu menggunakan pengawasan untuk menjamin pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dengan hal tersebut maka pimpinan selalu menggunakan pengawasan untuk menjamin pelaksanaan kegiatan agar sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat diterima oleh karyawan.

Tanggapan responden tentang pengawasan dengan indikator memperbaiki kesalahan atau penyimpangan yang terjadi pada PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar pimpinan selalu memberi solusi terhadap kekurangan atau kesalahan dari hasil kerja karyawannya ( $X_{2.4}$ ), maka dapat diketahui bahwa responden cukup setuju dengan pimpinan selalu memberi solusi terhadap kekurangan atau kesalahan dari hasil kerja karyawannya. Dengan hal tersebut maka

Pimpinan selalu memberi solusi terhadap kekurangan atau kesalahan dari hasil kerja karyawannya diterima oleh karyawan.

Tanggapan responden tentang pengawasan dengan indikator memperbaiki kesalahan atau penyimpangan yang terjadi pada PT. Platinum Citra Mandiri Cab Srengat, Kab.Blitar pimpinan memberikan peringatan kepada karyawannya agar tidak mengulangi kesalahan atau penyimpangan saat melaksanakan pekerjaan ( $X_{2.5}$ ), maka dapat diketahui bahwa responden cukup setuju dengan pimpinan memberikan peringatan kepada karyawannya agar tidak mengulangi kesalahan atau penyimpangan saat melaksanakan pekerjaan. Dari hal tersebut pimpinan memberikan peringatan kepada karyawannya agar tidak mengulangi kesalahan atau penyimpangan saat melaksanakan pekerjaan dapat diterima oleh karyawan.

Tanggapan responden tentang pengawasan dengan indikator mengetahui kedisiplinan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Dengan pernyataan pimpinan tidak menggunakan kekerasan dan ancaman dalam menegakkan kedisiplinan karyawannya ( $X_{2.6}$ ), maka dapat diketahui bahwa responden cukup setuju dengan pimpinan tidak menggunakan kekerasan dan ancaman dalam menegakkan kedisiplinan karyawannya. Dari hal tersebut pimpinan selalu menggunakan kekerasan dan ancaman dalam menegakkan kedisiplinan karyawannya diterima oleh karyawan.

Tanggapan responden tentang pengawasan dengan indikator mengetahui kedisiplinan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Dengan pernyataan pemimpin memberikan contoh ketika memberikan penjelasan tentang suatu pekerjaan ( $X_{2.7}$ ), maka dapat diketahui bahwa responden kurang setuju dengan pemimpin memberikan contoh ketika memberikan penjelasan tentang suatu pekerjaan.

c. Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka deskripsi jawaban disiplin kerja dapat disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**

**Hasil Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (Y)**

| Item             | Jawaban Responden |   |   |    |    |    |    |    |     |    | Rata- |
|------------------|-------------------|---|---|----|----|----|----|----|-----|----|-------|
|                  | SS                | % | S | %  | CS | %  | TS | %  | STS | %  | Rata  |
| Y <sub>1.1</sub> | -                 | - | 4 | 20 | 8  | 40 | 7  | 35 | 1   | 5  | 2.75  |
| Y <sub>1.2</sub> | -                 | - | 5 | 25 | 9  | 45 | 3  | 15 | 3   | 15 | 2.8   |
| Y <sub>1.3</sub> | -                 | - | 5 | 25 | 11 | 55 | 4  | 20 | -   | -  | 3.05  |
| Y <sub>1.4</sub> | -                 | - | 4 | 20 | 8  | 40 | 7  | 35 | 1   | 5  | 2.75  |

|                  |   |    |   |    |    |    |   |    |   |   |       |
|------------------|---|----|---|----|----|----|---|----|---|---|-------|
| Y <sub>1.5</sub> | - | -  | 4 | 20 | 8  | 40 | 7 | 35 | 1 | 5 | 2.75  |
| Y <sub>1.6</sub> | 3 | 15 | 8 | 40 | 9  | 45 | - | -  | - | - | 3.7   |
| Y <sub>1.7</sub> | - | -  | 5 | 25 | 11 | 55 | 4 | 20 | - | - | 3.05  |
| Y <sub>1.8</sub> | 3 | 15 | 8 | 40 | 9  | 45 | - | -  | - | - | 3.7   |
| Rata-rata        |   |    |   |    |    |    |   |    |   |   | 24.55 |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan rentang skala pada tabel 4.6 diatas dapat diketahui pendapat responden tentang disiplin kerja dengan indikator kehadiran karyawan yang diukur dari karyawan tidak datang terlambat ketempat kerja (Y<sub>1.1</sub>), maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan mampu tidak datang terlambat ketempat kerja dengan cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa selama ini karyawan mampu datang tidak terlambat ketempat kerja.

Pendapat responden tentang disiplin kerja dengan indikator kehadiran karyawan yang diukur dari karyawan datang dan pulang kerja sesuai waktu yang sudah ditetapkan (Y<sub>1.2</sub>), maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mampu datang dan pulang kerja sesuai waktu yang sudah ditetapkan dengan cukup baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak ingin melanggar peraturan yang ada diperusahaan.

Pendapat responden tentang disiplin kerja dengan indikator ketepatan jam kerja yang diukur dari karyawan menyelesaikan tugas yang

diberikan pimpinan secara tepat waktu ( $Y_{1.3}$ ), maka dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan secara tepat waktu dengan cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan ingin menunjukkan hasil kerja mereka lebih baik untuk perusahaan.

Pendapat responden tentang disiplin kerja dengan indikator mengenakan pakaian kerja atau seragam kerja yang diukur dari pimpinan senantiasa menggunakan seragam saat berkerja ( $Y_{1.4}$ ), maka dapat diketahui bahwa pimpinan senantiasa menggunakan seragam saat bekerja dengan cukup baik. Hal ini menunjukkan pimpinan senantiasa memberikan contoh yang baik bagi karyawannya.

Pendapat responden tentang disiplin kerja dengan indikator mengenakan pakaian kerja atau seragam kerja yang diukur dari karyawan senantiasa menggunakan seragam saat berkerja ( $Y_{1.5}$ ), maka dapat diketahui bahwa karyawan senantiasa menggunakan seragam saat bekerja dengan cukup baik.

Pendapat responden tentang disiplin kerja dengan indikator ketaatan karyawan terhadap peraturan yang diukur dari karyawan bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku ( $Y_{1.6}$ ), maka dapat diketahui bahwa karyawan bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan dengan cukup baik.

Pendapat responden tentang disiplin kerja dengan indikator ketaatan karyawan terhadap peraturan yang diukur dari berat ringannya

sanksi yang diberikannya tergantung tingkat pelanggaran yang dilakukan ( $Y_{1.7}$ ), maka dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan mereka mendapatkan sanksi sesuai dengan kesalahan mereka.

Pendapat responden tentang disiplin kerja dengan indikator ketaatan karyawan terhadap peraturan yang diukur dari karyawan mendapatkan sanksi jika melanggar peraturan ( $Y_{1.8}$ ), maka dapat diketahui bahwa karyawan setuju dengan pernyataan sanksi yang diterapkan berlaku untuk setiap karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam bekerja semua karyawan itu sama, yang melanggar peraturan berarti mendapat sanksi dari pimpinan.

## **2. Uji Instrumen**

### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam kepemimpinan, pengawasan serta disiplin kerja karyawan. Nilai kritis dalam pengujian ini adalah 0.38 dengan  $df = n$  taraf signifikan 0.05 (5%). Instrumen dikatakan valid jika angka koefisien korelasi yang diperoleh lebih besar dari nilai kritis  $r_{tabel}$ . Adapun uji validitas pada pengujian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

### **Uji Validitas Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )**

| Variabel       | Item             | Koefisien Korelasi | r <sub>tabel</sub> | Sig.  | Keterangan |
|----------------|------------------|--------------------|--------------------|-------|------------|
| X <sub>1</sub> | X <sub>1.1</sub> | 0.567              | 0.38               | 0.009 | Valid      |
|                | X <sub>1.2</sub> | 0.689              | 0.38               | 0.001 | Valid      |
|                | X <sub>1.3</sub> | 0.653              | 0.38               | 0.002 | Valid      |
|                | X <sub>1.4</sub> | 0.509              | 0.38               | 0.022 | Valid      |
|                | X <sub>1.5</sub> | 0.506              | 0.38               | 0.023 | Valid      |
|                | X <sub>1.6</sub> | 0.564              | 0.38               | 0.010 | Valid      |
|                | X <sub>1.7</sub> | 0.614              | 0.38               | 0.004 | Valid      |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa semua instrumen kepemimpinan valid, karena terbukti nilai koefisien lebih besar dari nilai r tabel pada tingkat signifikan 0.05 atau 5%. Dengan demikian semua instrumen kepemimpinan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan kepemimpinan PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar.

Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan hasil uji validitas pengawasan (X<sub>2</sub>) :

**Tabel 4.8**

**Uji Validitas Pengawasan (X<sub>2</sub>)**

| Variabel | Item             | Koefisien Korelasi | r <sub>tabel</sub> | Sig.  | Keterangan |
|----------|------------------|--------------------|--------------------|-------|------------|
|          | X <sub>2.1</sub> | 0.738              | 0.38               | 0.000 | Valid      |

|                |                  |       |      |       |       |
|----------------|------------------|-------|------|-------|-------|
| X <sub>2</sub> | X <sub>2.2</sub> | 0.659 | 0.38 | 0.002 | Valid |
|                | X <sub>2.3</sub> | 0.449 | 0.38 | 0.047 | Valid |
|                | X <sub>2.4</sub> | 0.627 | 0.38 | 0.003 | Valid |
|                | X <sub>2.5</sub> | 0.673 | 0.38 | 0.001 | Valid |
|                | X <sub>2.6</sub> | 0.748 | 0.38 | 0.000 | Valid |
|                | X <sub>2.7</sub> | 0.943 | 0.38 | 0.000 | Valid |

Sumber : Data Primer 2018

Dari tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pengawasan valid, karena terbukti nilai koefisien lebih besar dari nilai  $r$  tabel pada tingkat signifikan 0.05 atau 5%. Dengan demikian semua instrumen pengawasan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengawasan PT. Platinum Citra Mandiri Cjnb. Srengat, Kab. Blitar.

Adapun untuk mengetahui uji validitas disiplin kerja karyawan PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar dapat dilihat pada tabel 4.9 :

**Tabel 4.9**

**Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)**

| Variabel | Item             | Koefisien Korelasi | $r$ tabel | Sig.  | Keterangan |
|----------|------------------|--------------------|-----------|-------|------------|
|          | Y <sub>1.1</sub> | 0.857              | 0.38      | 0.000 | Valid      |
|          | Y <sub>1.2</sub> | 0.686              | 0.38      | 0.001 | Valid      |

|   |                  |       |      |       |       |
|---|------------------|-------|------|-------|-------|
| Y | Y <sub>1.3</sub> | 0.811 | 0.38 | 0.000 | Valid |
|   | Y <sub>1.4</sub> | 0.857 | 0.38 | 0.000 | Valid |
|   | Y <sub>1.5</sub> | 0.857 | 0.38 | 0.000 | Valid |
|   | Y <sub>1.6</sub> | 0.466 | 0.38 | 0.038 | Valid |
|   | Y <sub>1.7</sub> | 0.811 | 0.38 | 0.000 | Valid |
|   | Y <sub>1.8</sub> | 0.466 | 0.38 | 0.038 | Valid |

Sumber : Data Primer 2018

Dari tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa semua instrumen disiplin kerja valid, karena terbukti nilai koefisien lebih besar dari nilai r tabel pada tingkat signifikan 0.05 atau 5%. Dengan demikian semua instrumen disiplin kerja dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjelaskan disiplin kerja PT. Platinum Citra Mandiri Cajb. Srengat, Kab. Blitar.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. Hasil reliabilitas yang tinggi memberikan keyakinan bahwa indikator individu semua konsisten dengan pengukurannya. Untuk menguji reliabilitas digunakan rumus koefisien *alpha cronbach* :

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

Keterangan :

$r$  = reliabilitas instrument

$k$  = banyaknya uji pertanyaan

$\sigma_t^2$  = jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = varian total

Instrumen dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien *alpha* yang lebih besar dari 0.6. Hasil pengujian *alpha cronbach* dari masing-masing variabel dapat dilihat pada table 4.10 :

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel       | Koefisien Reliabilitas | Hasil Uji |
|----------------|------------------------|-----------|
| Kepemimpinan   | 0.666                  | Reliabel  |
| Pengawasan     | 0.821                  | Reliabel  |
| Disiplin Kerja | 0.871                  | Reliabel  |

Sumber : Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan koefisien *alpha cronbach* diatas 0.6. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini meskipun dilakukan pengujian secara berulang-ulang dapat menghasilkan hasil yang sama sehingga kuesioner dapat digunakan.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan sebuah uji yang dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.11 :

**Tabel 4.11**

| Tests of Normality |                                 |    |                   |              |    |      |
|--------------------|---------------------------------|----|-------------------|--------------|----|------|
|                    | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |                   | Shapiro-Wilk |    |      |
|                    | Statistic                       | Df | Sig.              | Statistic    | df | Sig. |
| Kepemimpinan       | .154                            | 20 | .200 <sup>*</sup> | .935         | 20 | .189 |
| Pengawasan         | .159                            | 20 | .200 <sup>*</sup> | .920         | 20 | .098 |
| Disiplin_kerja     | .133                            | 20 | .200 <sup>*</sup> | .933         | 20 | .174 |

SuSumber : Data *Output* SPSS, 2018

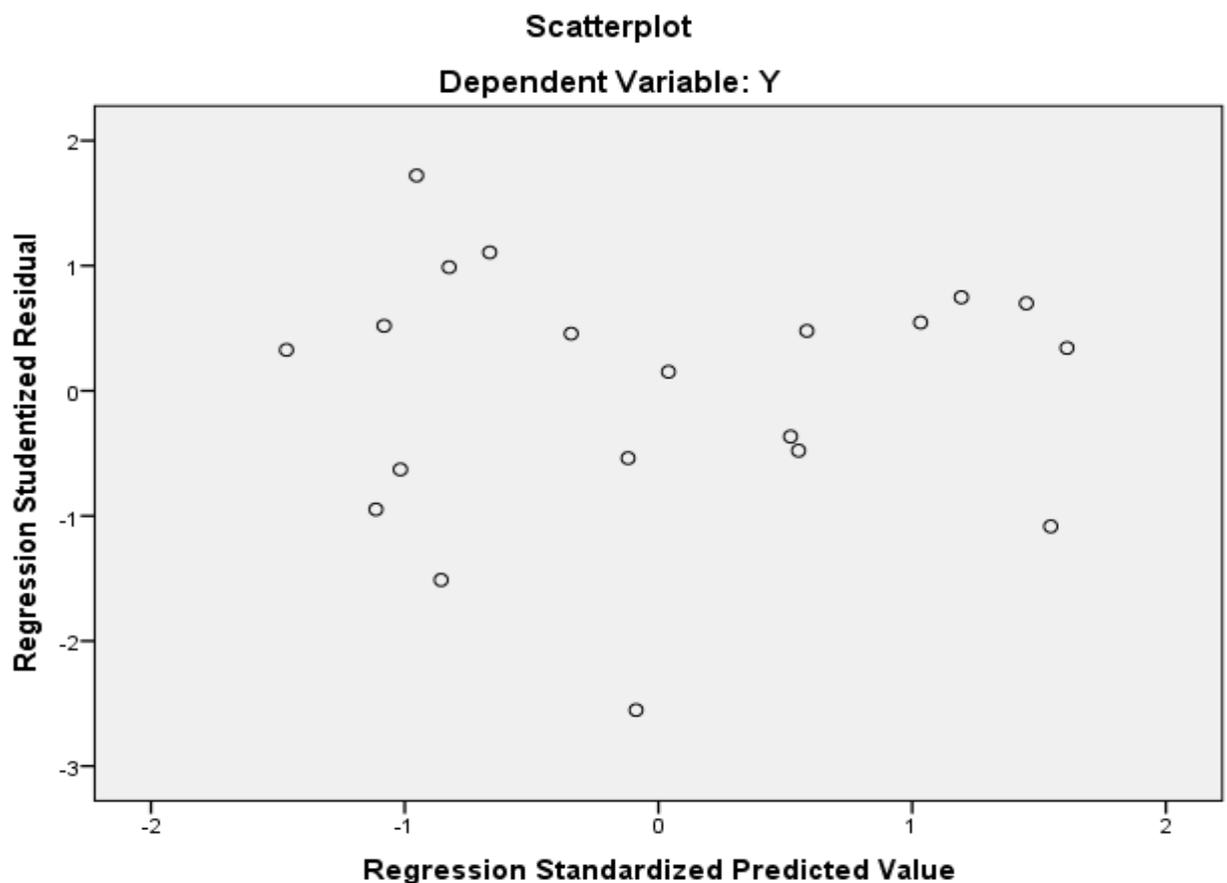
Dalam uji normalitas, penelitian menggunakan Sig. di bagian Shapiro-Wilk karena data yang diuji kurang dari 50 responden. Jika data yang diuji lebih kecil dari 50 penelitian menggunakan Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> hasil tersebut menunjukkan, bahwa angka signifikansi Shapiro-Wilk Sig. > 0,05. Sehingga semua variable yang di ujikan berdistribusi normal.

#### b. Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas menunjukkan bahwa varian variabel tidak sama untuk semua pengamatan/observasi. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedasitas. Model regresi yang baik adalah terjadinya

homokedasitas dalam model atau dengan perkataan lain tidak terjadi heterokedasitas.

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedasitas adalah dengan melihat grafik *scartterplot* antara nilai prediksi variabel terikat/dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heterokedasitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scartterplot* antara ZPRED dan SRESID, dimana sumbu Y adalah sumbu yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual yang telah di *turdentized*.



**Gambar 4.1 Uji Heterokedisitas**

Sumber : Data *Output* SPSS, 2018

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas dalam model regresi ini.

### c. Uji Multikorelasi

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu regresi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.12**

#### **Uji Multikorelasi**

| Variabel     | VIF   | Keterangan          |
|--------------|-------|---------------------|
| Kepemimpinan | 1.847 | Tidak Multikolinear |
| Pengawasan   | 1.847 | Tidak Multokolinear |

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi.

### d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu (*Distrubance Term-ed*) pada periode  $t$  dan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Apabila terjadi korelasi maka hal tersebut menunjukkan adanya *problem* autokorelasi. Uji autokorelasi yang paling sering digunakan adalah uji Durbin-Watson seperti yang dilakukan dalam penelitian ini.

Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah bila nilai DW berada diantara  $dU$  sampai dengan  $4-dU$ , koefisien korelasi sama dengan nol. Artinya, tidak terjadi autokorelasi.

**Tabel 4.13**

**Uji Autokorelasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |               |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                          | .902 <sup>a</sup> | .814     | .792              | .23315                     | 2.359         |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data *Output* SPSS, 2018

Dari tabel 4.13 diperoleh nilai  $DW = 2.359$ . Dan diperoleh nilai  $dL = 1.1004$ ,  $dU = 1.5367$ ,  $4-dU = 2.4633$ . Dengan demikian,  $DW$  berada diantara  $dU$  dan  $4-dU$ , yaitu  $1.5367 < 2.359 < 2.4633$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel dimensi kepemimpinan dan pengawasan secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap disiplin kerja. Perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel 4.14 berikut :

**Tabel 4.14**

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |      |                           |       |      |
|-------|------------|-----------------------------|------|---------------------------|-------|------|
|       |            | Unstandardized Coefficients |      | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
| Model | B          | Std. Error                  | Beta |                           |       |      |
| 1     | (Constant) | -.071                       | .429 |                           | -.165 | .871 |
|       | X1         | .517                        | .195 | .377                      | 2.658 | .017 |
|       | X2         | .551                        | .130 | .603                      | 4.246 | .001 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data *Output* SPSS, 2018

Model Persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut ke dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0.071 + 0.517 X1 + 0.551 X2$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar -0.071 menyatakan bahwa tidak ada kenaikan nilai dari variabel  $X_1$  dan  $X_2$ , maka nilai variabel  $Y$  adalah -0.071.
- b. Koefisien regresi variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0.517 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai dari variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) memberikan kenaikan *skor* sebesar 0.517, dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- c. Koefisien regresi variabel pengawasan ( $X_2$ ) sebesar 0.551 menyatakan bahwa setiap penambahan satu nilai dari variabel pengawasan ( $X_2$ ) memberikan kenaikan *skor* sebesar 0.551, dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Uji t (pengujian hipotesis secara parsial)

Untuk menguji pengaruh model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

#### 1) Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, variabel kepemimpinan memiliki  $t$  hitung sebesar 2.658 dan nilai signifikan sebesar 0.017. Ketentuan pengambialan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikasi. Jika signifikasi lebih kecil atau samadengan 0.05, maka hipotesis diterima. Hasil

penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.017 < 0.05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis ( $H_{a1}$ ) yang berbunyi “ Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab.Blitar diterima.

## 2) Variabel Pengawasan ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, variabel pengawasan memiliki t hitung sebesar 4.246 dan nilai signifikan sebesar 0.001. Ketentuan pengambialan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikansi. Jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0.05, maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis ( $H_{a2}$ ) yang berbunyi “ Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab.Blitar”, diterima.

## b. Uji F

Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada tabel 4.15 berikut :

**Tabel 4.15**

### **Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama**

ANOVA<sup>a</sup>

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 4.053          | 2  | 2.027       | 37.281 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | .924           | 17 | .054        |        |                   |
|       | Total      | 4.977          | 19 |             |        |                   |

a. *Dependent Variable: Y*

b. *Predictors: (Constant), X2, X1*

Sumber : Data *Output* SPSS, 2018

Pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 37.281 dengan signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan nilai signifikansi dibawah 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, sehingga hipotesis ( $H_{a3}$ ) yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar”, diterima.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjuster R square*.

**Tabel 4.16**

### **Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .902 <sup>a</sup> | .814     | .792              | .23315                     |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data *Output* SPSS, 2018

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjuster R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0.792. Hal ini berarti 79.2% disiplin kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan pengawasan. Sedangkan, sisanya yaitu 20.8% disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### C. Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja

Hasil penelitian tingkat signifikansi variabel kepemimpinan memiliki t hitung sebesar 2.658 dan nilai signifikan sebesar 0.017. Ketentuan pengambialan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikasi. Jika signifikasi lebih kecil atau sama dengan 0.05, maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikasi sebesar  $0.017 < 0.05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis ( $H_{a1}$ ) yang berbunyi “ Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab.Blitar”, diterima.

Hasil tersebut telah mendukung penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2015) dan Sari (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

## 2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian tingkat signifikansi variabel pengawasan memiliki  $t$  hitung sebesar 4.246 dan nilai signifikan sebesar 0.001. Ketentuan pengambialan hipotesis diterima atau ditolak didasarkan pada besarnya nilai signifikasi. Jika signifikasi lebih kecil atau sama dengan 0.05, maka hipotesis diterima. Hasil penelitian diperoleh nilai signifikasi sebesar  $0.001 < 0.05$ ; maka disimpulkan bahwa hipotesis ( $H_{a2}$ ) yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar”, diterima.

Hasil tersebut telah mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni (2015), Permatasari (2015) dan Havany (2016) yang menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

## 3. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F$  hitung = 37.281 dengan signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$ . Dengan nilai signifikasi dibawah 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, sehingga hipotesis ( $H_{a3}$ ) yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan

signifikan kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar”, diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permatasari (2015) dan Sari (2015) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar. Artinya, kepemimpinan memiliki potensi mempengaruhi disiplin kerja semakin baik kepemimpinan yang diterapkan di PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar, semakin baik pula disiplin kerja dari karyawan.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar. Artinya, pengawasan memiliki potensi mempengaruhi disiplin kerja jadi, jika tingkat pengawasan semakin baik maka disiplin kerja dari karyawan juga akan meningkat.
3. Kepemimpinan dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerjakaryawan pada PT. Platinum Citra Mandiri Cab. Srengat, Kab. Blitar. Artinya, kepemimpinan dan pengawasan memiliki potensi mempengaruhi disiplin kerja. Semakin tepat kepemimpinan yang diterapkan oleh

pimpinan dan tingkat pengawasan semakin baik maka disiplin kerja dari karyawan juga akan lebih baik lagi (meningkat).

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

### **1. Bagi Pimpinan**

Untuk pimpinan PT. Platinum Citra Mandiri Cab.Srengat, Kab. Blitar di sarankan pemimpin harus meningkatkan pengawasan terhadap para karyawannya baik pengawasan langsung maupun tidak langsung, guna mencegah terjadinya penyimpangan atau kesalahan dari karyawan.

### **2. Bagi Karyawan**

Untuk karyawan PT. Platinum Citra Mandiri Cab.Srengat, Kab. Blitar disarankan agar selalu menaati peraturan yang ada di perusahaan, walaupun pimpinan tidak selalu ada dilokasi karyawan harus tetap bekerja sesuai prosedur yang telah dibuat.

### **3. Bagi Peneliti**

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melanjutkan penelitian ini, sebaiknya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja selain kepemimpinan dan pengawasan, seperti motivasi kerja, penempatan kerja dan upah karyawan, serta variabel lain yang mempengaruhi disiplin kerja.

