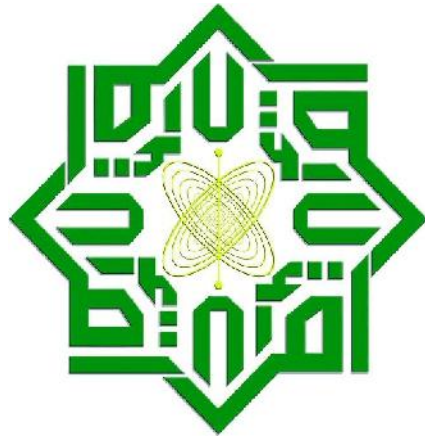


**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MANAJEMEN TERHADAP KEDISIPLINAN
KERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V SEI BUATAN
KECAMATAN DAYUN KABUPATEN SIAK**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi
(S.E)**



Oleh:

**Nama : Ikhfan Miftahul Huda
Nim : 10771000320**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2012**

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MANAJEMEN TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA V. SEI BUATAN KECAMATAN DAYUN KABUPATEN SIAK

Oleh:

IKHFAN MIFTAHUL HUDA

Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan manajemen terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nuisantara V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 responden. Analisis dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linier sederhana dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program Setatical Package For Social Science (SPSS 17). Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS terbukti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara V sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak, ini dibuktikan dengan t-hitung sebesar 6,489 dan nilai t-tabel sebesar 2,03 ini berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai R sebesar 0,734, berarti hubungan keeratan antara variable independen (gaya kepemimpinan) dan dependen (kedisiplinan) Kuat karena R berada diantara 0,60-0,799.Nilai adjusted R Square 0,526 yang artinya 52,6% Variable kedisiplinan ditentukan oleh variable bebas yaitu gaya kepemimpinan, Sedangkan 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan,Kedisiplinan Kerja

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah dan segenap puji hanya kepada Allah SWT penulis ucapkan atas segala rahmat, nikmat dan kurnia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam tidak lupa penulis sampaikan buat Rasulullah SAW yang telah membimbing umat manusia kepada jalan yang benar.

Merupakan suatu ketenangan dan kebahagiaan bagi penulis, ketika penulis mampu mencurahkan segenap tenaga kemampuan dan dana untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis memohon kepada Allah SWT semoga hasil karya tulis ini memberikan manfaat bagi penulis sendiri dan dunia pendidikan.

Penulis sepenuhnya menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun dari tata bahasanya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan yang penulis miliki. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis bersedia menerima kritik dan saran dari pembaca yang berguna untuk perbaikan skripsi ini.

Dengan menggunakan kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ayahanda Imam Suhadi dan Ibunda Rifaah serta Paman Fauzi dan Tante Anis, dan Istri saya tercinta Winda Eka Puspita Sari dan Anak saya Abid Aqila Pranaja yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materil serta do'a yang tulus demi penyelesaian skripsi ini. Serta buat abang kandung saya Ahmad Jainuri dan Kakak saya Lulik Faridatul Maulidah, Uud Khusnul Khamidah dan Vivin Indra Purwanti serta Famili-famili saya yang tercinta.

2. Bapak Prof. Dr. H. Nazir karim, M.A sebagai Rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
3. Bapak Mahendra Romus, M.Ec, Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak pembantu Dekan I. II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Mahendra Romus, M.Ec, Ph.D. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Alfijar, SE, MM. selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memeberikan ilmunya selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
8. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan.
9. Terima kasih yang tidak terhingga untuk orang yang telah hadir dalam hidup saya terutama winda dan Abid yang telah memberikan saya motivasi dan dukungan yang penuh dalam menyelesaikan skripsi ini dan Muhamad Fadillah, Riki Asman, Serta teman-teman dikos-kosan Dedi dan Farlan.

10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2007 yang telah banyak membantu saran dan motivasinya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, semuanya yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Pekanbaru, 3 Oktober 2012

Penulis

Ikhfan Miftahul Huda

DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii

BAB I PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah.....	1
I.2. Perumusan Masalah.....	7
I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
I.4. Sistematika penelitian.....	8

BAB II TELAAH PUSTAKA

II.1. Pengertian Kepmimpinan.....	11
II.2. Gaya dan Tipe Kepemimpinan.....	14
II.3. Teori Kepemimpinan.....	19
II.4. Syarat dan Sifat Kepemimpinan.....	22
II.5. Fungsi Kepemimpinan.....	25
II.6. Pengertian Kedisiplinan	27
II.7.Pembinaan Disiplin Kerja.....	28
II.8.Indikasi Rendahnya Kedisiplinan Kerja.....	30
II.9.Hubungan Antara Kepemimpinan dan Kedisiplinan.....	31
II.10. Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan.....	33
II.11. Penelitian Terdahulu.....	35
II.12. Hipotesis.....	36
II.13. Kerangka Berfikir.....	37
II. 14. Operasional Variabel.....	37

BAB III METODE PENELITIAN

III.1. Lokasi Penelitian.....	39
III.2. Jenis dan Sumber Data.....	39
III.3. Populasi Penelitian,Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	40

III.4. Teknik Pengumpulan Data.....	41
III.5. Analisis Data.....	42
BAB IV GAMBARAN UMUM PTPN V Sei Buatan	
IV.1. Sejarah Singkat PTPN V Sei Buatan.....	47
IV.2. Struktur Organisasi PTPN V Sei Buatan.....	50
IV.3. Aktifitas PTPN V Sei Buatan.....	58
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
V.1. Demografi Responden	
1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
2. Responden Berdasarkan Umur.....	67
3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
V.2. Deskripsi Variabel Penelitian	
1. Gaya Kepemimpinan.....	68
2. Kedisiplinan Kerja Karyawan.....	71
V.3. Uji Validitas, Reliabelitas dan Normalitas	
1. Uji validitas.....	73
2. Uji Rliabelitas.....	74
3. Uji Normalitas.....	75
V.4. Analisis Hasil Penelitian.....	
1. Koefisien Regresi.....	76
2. Uji t.....	77
3. Koefisien Determinasi.....	78
V.5. Pembahasan.....	
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	
VI.1. Kesimpulan.....	82
VI.2. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	
BIOGRAFI	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Tingkat Kehadiran Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Tahun 2006-20.....	3
Table 1.2. Ketidak Disiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan	5
Tabel III.1. Teknik Pengambilan Sampel	41
Tabel III.2. Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	45
Tabel V.I. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel V.2. Responden Berdasarkan Umur.....	64
Tabel V.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	65
Tabel V.4. Tanggapan Karyawan tentang Gaya Kepemimpinan Pada PTPN V Sei Buatan	67
Tabel V.5. Tanggapan Kedisiplinan Karyawan Pada PTPN V Sei Buatan	69
Tabel V.6. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	70
Tabel V.7. Uji Validitas Kedisiplinan.....	71
Tabel V.8. Uji Reliabel Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan	72
Tabel V.10. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Tentang Gaya Kepemimpinan Karyawan Terhadap Kedisiplinan.....	74
Tabel V.11. Perbandingan antara t-tabel dengan t-hitung	75
Tabel V.12. Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis banyak di jumpai sejumlah organisasi atau perusahaan yang mengalami ataupun yang hampir gagal dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal tersebut bisa dikarenakan minimnya rasa tanggung jawab para karyawan akan tugasnya, dan bahkan kemungkinan juga datang dari pimpinan perusahaan itu sendiri, gejala ini dapat dilihat melalui sikap dan tingkah laku karyawan yang tidak seharusnya ia lakukan dalam etika berorganisasi, seperti lalai dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi bagian tugasnya (*job description*), pimpinan yang kurang memperhatikan cara penyampaian perintah kepada bawahan dan kurangnya kedisiplinan terhadap waktu.

Telah diketahui bahwa kepemimpinan merupakan inti dari manajemen, karena kepemimpinan motor penggerak bagi seluruh sumber daya (manusia dan alat-alat lainnya) dalam suatu organisasi ataupun perusahaan.

Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi ataupun perusahaan sehingga dapat dikatakan bahwa berhasil atau gagalnya organisasi ataupun perusahaan mayoritas ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diserahkan wewenang memimpin suatu organisasi ataupun perusahaan. Seorang pemimpin dapat melaksanakan macam-macam gaya kepemimpinan yang sebagian besar tergantung pada watak orang-orang yang bersangkutan. Tapi

seorang pemimpin yang bijaksana senantiasa akan berusaha untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapinya.

Begitu halnya dengan gaya kepemimpinan manajemen yang terdapat pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan yang menjadi objek penelitian dalam penulisan skripsi ini, dimana manajer (kepala pabrik) selaku pimpinan dalam struktur organisasi perkebunan seharusnya juga menerapkan gaya atau tipe kepemimpinan yang sesuai dan cocok dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapinya. Tapi menurut analisa sementara gaya kepemimpinan manajemen (Kepala Pabrik) pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan ini belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan. Dimana pimpinan jarang mendengarkan dan menerima masukan dari karyawan ataupun staf yang bekerja membantunya, pimpinan cenderung mengambil keputusan tanpa memperhitungkan masukan dan pendapat orang lain. Selain itu pimpinan juga jarang menjalin komunikasi dengan para karyawan untuk menanyakan dan melihat langsung situasi dan kondisi yang sedang dihadapi karyawan.

Pelaksanaan disiplin kerja pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kematan Dayun Kabupaten Siak juga belum memberikan hasil yang memuaskan, ini bisa dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Hal ini disebabkan karena adanya suasana kerja yang tidak diharapkan oleh karyawan, seperti system pemerintah yang dilakukan atas kebijakan sendiri tanpa mengkonfirmasi dulu kepada karyawannya, selain itu dalam

pengambilan keputusan pemimpin memutuskan secara sepihak tanpa menimbang terlebih dahulu situasi dan kondisi dari karyawan sehingga banyak karyawan yang keberatan atau bahkan tidak setuju dengan keputusan itu. Hal yang sama bisa terjadi bila pembagian kerja yang tidak sesuai diharapkan karyawan, sehingga timbul agresivitas atau tindakan yang indisipliner yang ditujukan kepada pimpinan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan data yang didapatkan dari PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan tentang tingkat kehadiran karyawan pada perusahaan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Tahun 2007-2011

Tahun	Jumlah Rata-rata Hari Kerja / Orang / Tahun	Jumlah Kehadiran Tanpa Keterangan Rata-rata / Orang / Tahun	Tingkat Kehadiran Rata-rata / Orang / Tahun
2007	230	217	94,29 %
2008	230	213	92,54 %
2009	230	204	88,59 %
2010	230	193	83,77 %
2011	230	187	81,14 %

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan

Dari tabel diatas jumlah hari kerja rata-rata / orang / tahun adalah lebih rendah dari standar hari kerja yang telah ditetapkan oleh pihak direksi PT. perkebunan sawit. Banyak diantara karyawan yang tidak memenuhi standar hari yang telah ditetapkan, mereka tidak hadir dengan berbagai macam alasan atau bahkan tanpa alasan yang jelas.

Pada tahun 2007 jumlah hari kerja yang ditetapkan adalah 230 hari kerja, tetapi jumlah kehadiran rata-rata / orang / tahun adalah 217 hari kerja dengan persentase 94,29% pertahun.

Sedangkan pada tahun berikutnya, yaitu 2008 jumlah kehadiran rata-rata / orang / tahun adalah 213 hari kerja dengan presentase 92,54% pertahun dari 230 hari kerja yang telah ditetapkan manajemen PT. Perkebunan.

Selanjutnya pada tahun 2009 jumlah hari kerja standari yang ditetapkan manajemen perkebunan adalah 230 hari kerja. Akan tetapi jumlah kehadiran rata-rata / orang / tahun yang mampu dipenuhi karyawan menurun hingga sejumlah 204 hari kerja dengan presentase 88,59% pertahun.

Juga pada tahun 2010 jumlah kehadiran rata-rata / orang / tahun bertahun pada angka 193 hari kerja dengan persentase 83.77 % pertahun dari jumlah hari kerja standar yang ditetapkan manajemen perkebunan sejumlah 230 hari kerja.

Dan akhirnya pada tahun 2011, dari 230 jumlah hari kerja standar yang ditetapkan manajemen perkebunan, jumlah kehadiran rata-rata / orang / tahun yang mampu dipenuhi karyawan menurun hingga 187 hari kerja dengan presentase 81,14% pertahun.

Dilihat dari tindakan disipliner dapat dilihat sebagai berikut :

1. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan kerja tinggi

Kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan masih ditemuinya karyawan yang tidak menggunakan atribut kerja

yang diberikan perusahaan sehingga sering kali terjadi kecelakaan dalam pekerjaan .

2. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan (kehilangan material).
Hal ini sering dialami, dimana perusahaan banyak kehilangan bahan-bahan bangunan yang diperlukan dalam menyelesaikan proyek. Hal ini perlu diatasi karena menunjukkan rendahnya ketaatan karyawan untuk mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Seringnya konflik atau perselisihan antar karyawan
Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidaktenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan dan menurunkan produktivitas perusahaan. **(Niti Semito: 2000 : 42).**

Pada tabel berikut dapat dilihat beberapa akibat dari tindakan indisipliner Yang dilakukan oleh PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan sebagai indikator ketidakdisiplinan dalam bekerja.

Table 1.2. Ketidak Disiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan

Tahun	Akibat Dari Tindakan Indisipliner Karyawan		
	Kecelakaan Kerja	Kehilangan material	Konflik
2007	5	8	6
2008	7	7	6
2009	8	9	4
2010	10	10	7
2011	12	9	6

Sumber : PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan

Berdasarkan tabel diatas jumlah kecelakaan kerja dan kehilangan material serta konflik yang terjadi pada PT. Perkebunan adalah sebagai berikut: kecelakaan kerja seperti, mobil tergelincir, karyawan tertimpa pada bahan-bahan bangunan karena karyawan tidak memakai atribut pekerjaan, rusaknya system operasi mesin untuk menggolah sawit menjadi minyak mentah.

Kemudian pada kehilangan material seperti kehilangan bahan-bahan bangunan (besi, semen, batau, kayu, dan lain sebagainya), kehilangan elektronik (computer), kehilangan perlengkapan pekerjaanm kehilangan surat penting.sedangkan konflik yang terjadi sesame karyawan, konflik karyawan dengan atasan, masalah pembagian kerja yang tidak sesai dengan yang diharapkan karyawan, masalah penerimaan dan pengangkatan karyawan dan lain sebagainya.

Dilihat dari tabel ketidak disiplin kerja karyawan pada tahun 2007 terdapat 5 kecelakaan kerja, 8 kehilangan material, 6 konflik. Kemudian pada tahun 2008 terjadi 7 kecelakaan kerja, 7 kehilangan material, dan 6 konflik. Ditahun 2009 terjadi 8 kecelakaan kerja, 9 kehilangan material, dan 4 konflik. Pada tahun ini knflik mengalami penurunan.

Selanjutnya tahun 2010 terjadi 10 kecelakaan kerja, 10 kehilangan konflik, 7 konflik. Dan terakhir tahun 2011 disini terjadi 12 kecelakaan kerja, 9 kehilangan material, 6 konflik.

Berdasarkan kenyataan yang telah diuraikan diatas peneliti tertarik untuk meneliti *“Pengaruh gaya kepemimpinan manajemen terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak”*.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian-uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah diatas maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut :

- a) Bagaimana gaya kepemimpinan manajemen yang di lakukan pihak PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak?
- b) Bagaimana disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak?
- c) Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan manajemen terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak?

1.3 Tujuan dan Manfaat penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan manajemen yang dilakukan pihak PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.
- b. Untuk mengetahui disiplin kerja yang dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan manajemen terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak

2. Manfaat Penelitian

- a. Dengan adanya penelitian ini diharapkan penulis penulis mampu menambah wawasan keilmuan, sebagai sarana mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapat selama duduk dibangku perkuliahan.
- b. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan pada manajemen PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak sebagai referensi atau bahan pertimbangan dalam mengambil suatu kebijakan guna mengatasi suatu masalah dan usahanya dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberi masukan bagi pihak pimpinan dalam melaksanakan tugasnya.
- d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pemimpin untuk meningkatkan kualitas kepemimpinannya.

1.4. Sistematika Penelitian

Sebelum diuraikan lebih jauh tentang penulisan skripsi ini, maka untuk mempermudah pengertian dan pemahaman dari penulisan, maka penulis membaginya dalam tiga bab dimana antara satu bab dengan bab yang lainnya saling berkaitan yakni sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah serta tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teoritis tentang arti dan fungsi kepemimpinan, teori kepemimpinan, syarat dan sifat kepemimpinan. Pengertian kedisiplinan, pembinaan kedisiplinan, indikasi rendahnya kedisiplinan, hubungan antara kepemimpinan dengan kedisiplinan, pola pikir, hipotesis, dan variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan tentang hasil dari penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian yang dilakukan, pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, serta pembahasan yang komperensif mengenai hasil penelitian yang telah diperoleh.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis serta saran-saran.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1 Pengertian Kepemimpinan

Suatu organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatannya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, tidak terlepas dari adanya pemimpin yang mampu menggerakkan karyawannya dalam melaksanakan aktivitas perusahaan. Peranan pemimpin dalam rangka mempengaruhi para karyawannya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri. Usaha ataupun cara yang ditempuh oleh pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan karyawannya dikenal dengan istilah kepemimpinan.

Berikut ini adalah beberapa pengertian tentang kepemimpinan menurut beberapa ahli :

1. Secara khusus kepemimpinan adalah suatu usaha umum untuk orang perorangan melalui komunikasi untuk mencapai tujuan (**Nasution, 2005:224**).
2. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (**Siagan, 2002:62**).

3. Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum (**Northouse, P.G. 2003:3**).

Pengertian ini dipertajam oleh Dubrin bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. (**Thoyib, Armanu, www.Geogle.com, “Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja” 9 AM**).

Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugas dari anggota-anggota kelompok. (**Amin Wijaya Tunggal, 2002:308**).

Proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai unsur kekuatan seperti ancaman, penghargaan, otoritas ataupun bujukan. Dalam suatu pendapat dikatakan bahwa; “Kepemimpinan dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana, ataupun proses untuk membujuk orang lain agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela. Ada berbagai faktor yang dapat menggerakkan orang lain yaitu ancaman, penghargaan, otoritas dan bujukan”(Rivai,2004:32).

Peranan kepemimpinan dalam suatu organisasi bisnis ataupun non bisnis sangat diperlukan keberadaannya. Kepemimpinan efektif harus memberikan pengarahan kepada terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan dengan antusias. (**Reksohadiprojo,2006:282**).

Bertolak dari konteks kepemimpinan tersebut, maka dapat diidentifikasi unsur-unsur dalam kepemimpinan. Unsur-unsur yang dimaksud adalah **(Nawawi, 2004:15):**

- a) Adanya seorang yang berfungsi memimpin, yang disebut pemimpin (*leader*).
- b) Adanya orang lain dipimpin.
- c) Adanya kegiatan menggerakkan orang lain yang dilakukan dengan mempengaruhi dan mengarahkan perasaan, pikiran, maupun tingkah lakunya.
- d) Adanya tujuan yang hendak dicapai, baik yang dirumuskan secara sistematis maupun yang bersifat seketika.
- e) Berlangsung berupa proses didalam kelompok/organisasi, baik besar maupun kecilnya organisasi.

Hubungan antara pemimpin dan bawahan bukanlah hubungan satu arah (*one way relationship*) tetapi antara pemimpin dan yang dipimpin harus terdapat interaksi. Interaksi dimaksudkan supaya pemimpin mengetahui kondisi ataupun kemauan dari bawahanya agar pemimpin dapat menemukan pola yang tepat untuk memotivasi dan mengarahkan bawahanya. Seorang pemimpin jika tidak mampu memotivasi dan mengarahkan bawahanya, maka ia tidak akan dapat menjalankan bawahannya, maka ia tidak akan dapat menjalankan tugasnya menjadi pemimpin yang baik.

Pemimpin yang baik harus memiliki empat macam kriteria, yaitu **(Nawawi 2004:3):**

1. Kejujuran

Pemimpin yang tidak jujur tidak akan dipercaya dan akhirnya tidak akan mendapat dukungan dari pengikutnya.

2. Visi ke depan

Pemimpin yang memiliki pandangan atau visi kedepan adalah memiliki misi kedepan yang baik.

3. Mengilhami pengikutnya

Pemimpin yang baik juga harus mampu mengilhami pengikutnya dengan antusiasme dan antusiasme.

4. Kompeten

Pemimpin yang baik juga harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas secara efektif, mengerti kekuatan dan kelemahan serta menjadi pembelajar terus menerus.

II.2. Gaya dan tipe kepemimpinan

Dalam mewujudkan fungsi-fungsi kepemimpinan secara integral, sebagai mana telah dijelaskan diatas akan berlangsung aktivitas kepemimpinan. Apabila aktivitas di pilah-pilah, maka akan terlihat gaya kepemimpinan dan polanya masing-masing.

Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. (Thoha,2001;49).

Gaya kepemimpinannya ini pada gilirannya ternyata merupakan dasar dalam membeda-bedakan atau mengklasifikasikan tipe kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, ketiga pola dasar tersebut adalah (Nawawi, 2004,83):

1. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal.
2. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan hubungan kerja sama.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam mewujudkan tujuan kelompok atau organisasi.

Para ahli dari berbagai bidang disiplin ilmu telah banyak melakukan penelitian tentang gaya yang diharapkan dalam melaksanakan fungsi kepemimpinan, diantaranya yaitu (Ranupandojo, 2006:228):

1. Kepemimpinan yang otoriter (*autocratic autorition leadership*)
Kepemimpinan otoriter adalah kepemimpinan yang berdasarkan pada kekuasaan mutlak. Seorang pemimpin yang otoriter memimpin pengikutnya dengan mengarahkan kepada tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Segala keputusan berada pada satu tangan yaitu pada pemimpin otoriter itu sendiri, yang menganggap dirinya mengetahui lebih banyak daripada orang lain. Setiap keputusannya dianggap sah dan pengikutnya harus menerimanya.
2. Kepemimpinan demokratis (*democratic / participative leadership*)
Kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang demokratis, dimana dia mengajak bawahannya untuk merundingkan

masalah yang menyangkut pekerjaannya. Dan setiap keputusan yang diambil selalu berdasarkan keputusan bersama. Seorang pemimpin yang demokratis biasanya selalu berinteraksi dengan bawahannya.

3. Kepemimpinan yang bebas (*free reign / laissez faire leadership*)

Gaya kepemimpinan ini menjalankan perannya secara pasif. Kepemimpinan ini menyerahkan segala usaha untuk menentukan tujuan dan kegiatan sepenuhnya kepada anggota kelompoknya dan hanya menyerahkan bahan-bahan dan alat-alat yang dibutuhkan untuk pekerjaan itu. Kepemimpinan ini tidak mengambil inisiatif apapun meski ia berada di tengah kelompoknya.

4. Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan ini melingkupi daya tarik dan pembawaannya yang luar biasa, sehingga ia mempunyai pengikut yang jumlahnya sangat besar dan fanatik, meskipun para pengikut ini sering pula tidak dapat menjelaskan kenapa mereka menjadi pengikut pemimpin tersebut.

5. Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik ini bersifat kebapakan dengan sifat-sifat sebagai berikut:

- a) Menanggap bawahan belum dewasa dan perlu dikembangkan

- b) Kurang memberi bawahan kesempatan untuk membuat keputusannya sendiri
- c) Selalu bersikap maha tahu dan maha benar

Selanjutnya para ahli membagi tipe kepemimpinan sebagai berikut

(Kartini & Kartono, 2002:51):

1. Tipe Kharismatis

Tipe ini mempunyai daya tarik dan pembawaan yang luar biasa sehingga ia mempunyai jumlah pengikut yang sangat besar. Totalitas kepribadian ini memancarkan pengaruh dan daya tarik yang cukup besar.

2. Tipe Paternalistis

Yaitu tipe kepemimpinan yang bersifat kepaternalistis dengan ciri-ciri antara lain:

- a. Menganggap bawahan belum dewasa
- b. Bersikap terlalu melindungi
- c. Selalu bersikap maha tahu

3. Tipe Militerisme

Adapun sifat-sifat militerisme yang melekat pada pimpinan ini adalah:

- a. Menggunakan sistem perintah pada bawahannya
- b. Menghendaki kepatuhan mutlak dari para bawahannya
- c. Menyenangi formalitas dan upacara ritual yang berlebihan
- d. Komunikasi berlangsung satu arah

4. Tipe Otokratis

Tipe ini bersifat konservatif dan senantiasa bersikap ingin menang sendiri.

5. Tipe Laissez Faire

Tipe kepemimpinan seperti ini tidak praktis sebagai pemimpin karena senantiasa membiarkan kelompok atau organisasinya berbuat semuanya.

6. Tipe Populistik

Pada tipe ini kepemimpinan berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional dan kurang dalam menerima pandangan dan bantuan dari orang lain.

7. Tipe Administratif

Tipe ini mampu menyelenggarakan administrasi yang efektif dan juga mampu menyelenggarakan dinamika modernisasi dan pembangunan.

8. Tipe Demokrasi

Tipe kepemimpinan seperti ini selalu memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya dan disamping itu juga terdapat pekerjaan dari semua jawaban dengan penekanan rasa tanggung jawab internal dan kerja sama yang baik.

Secara nyata berbagi tipe kepemimpinan ini tidak ada yang mutlak dinilai baik atau buruk, yang penting asal tujuan yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai dengan baik. Hal ini disebabkan karena

kepemimpinan itu dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti tujuan, pengikut, organisasi, karakteristik pemimpin dan situasi yang ada.

II.3 Teori Kepemimpinan

George R Terry dalam bukunya "*Principles of Manajement*" mengemukakan 8 (delapan) teori kepemimpinan sebagai berikut: **(Winard, 2005:62-68)**.

1. Teori Otokratis (*the autocratic theory*)

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan diantara pemimpin dengan pihak bawahan. Biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi diantara mana, disiplin adalah faktor yang terpenting.

2. Teori Psikologis (*the psychology theory*)

Pendekatan ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah mengembangkan sistem motivasi terbaik. Pemimpin merangsang bawahannya untuk bekerja kearah pencapaian sasaran-sasaran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka.

3. Teori Sosiologis (*the sociologic theory*)

Kepemimpinan terdiri dari usaha-usaha yang melancarkan aktivitas para pemimpin yang berusaha untuk menyelesaikan setiap organisatoris antara para pengikut.

4. Teori Supportif (*the Supportive theory*)

Pihak pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat memimpin dengan sebaiknya melalui tindakan membantu usaha-usaha mereka. Adakalanya teori supportif dinyatakan sebagai “teori” partisipatif (*participative theory*). Ada juga yang menamakannya “*democratic theory of leadership*”.

5. Teori Laissez Faire (*the laissez-faire theory*)

Berdasarkan teori ini, seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal menentukan aktivitas mereka.

6. Teori Prilaku Pribadi (*thepersonal-behavior theory*)

Seorang teori tidak berkelakuan sama ataupun melakukan tindakan-tindakan identik dalam setiap situasi yang dihadapi olehnya. Pemimpin seperti ini memberikan banyak kebebasan kepada pihak bawahannya.

7. Teori Sifat (*the trait theory*)

Ia menekankan apa yang mungkin dimiliki oleh seorang pemimpin berupa kepribadiannya dan bukanlah apa yang dilakukan sebagai seorang kepemimpinan. Diantara sifat-sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dapat disebut:

- a. Intelegensi
- b. Inisiatif

- c. Energi dan rangsangan
 - d. Kedewasaan emosional
 - e. Persuasive
 - f. Skill komunikatif
 - g. Kepercayaan pada diri sendiri
 - h. Perseptif
 - i. Kreatifitas
 - j. Partisipasi social
8. Teori Situasi (*the situational theory*)

Pendekatan ini menerangkan kepemimpinan menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi.

Ada beberapa teori mengenai munculnya pemimpin, sebagai berikut :

(sudarwan, 2004:57)

- a. Teori Bawahan (*heredity theory*)

Teori ini berasumsi bahwa sifat-sifat kepemimpinan seseorang adalah faktor bawaan sejak lahir, dimana menjadi pemimpin atau tidaknya seseorang karena takdir semata.

- b. Teori Psikologis (*psychological theory*)

Teori ini berasumsi bahwa sifat kepemimpinan seseorang dapat dibentuk sesuai dengan jiwanya.

c. Teori Situasi (*situational theory*)

Ajaran teori ini, bahwa kepemimpinan seseorang muncul sejalan dengan situasi atau lingkungan hidup yang mengelilinginya.

Selanjutnya ada 3 (tiga) teori yang menjelaskan munculnya pemimpin

(Kartini, 2002:29) yaitu :

1. Teori Genetis yang menyatakan bahwa :
 - a. Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahir.
 - b. Dia ditakdirkan menjadi pemimpin
2. Teori Sosial yang menyatakan bahwa :
 - a. Pemimpin itu harus disiapkan, dididik dan dibentuk, tidak dilahirkan begitu saja.
 - b. Setiap orang bisa jadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan.
3. Teori Ekologis dan Sintetis

Menyatakan bahwa seorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak lahir dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini dapat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungannya.

II.4 Syarat dan Sifat Kepemimpinan

Pemimpin merupakan ujung tombak bagi sebuah perusahaan, dimana pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengambil sebuah keputusan dan melakukan suatu tindakan. Oleh karena itu untuk memilih dan

menetapkan seseorang yang akan memegang jabatan sebagai seorang pemimpin diperlukan syarat-syarat dan sifat-sifat khusus dari orang tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Santa Clara University dan Tom's Peters Group / Learning system terhadap lebih dari 5000 orang manajer senior, disimpulkan ada sembilan watak yang paling dikagumi dari seorang pemimpin, yaitu sebagai berikut (**Hardjapamekas, 2004:47**)

1. Jujur (*honest*)
2. Kompeten (*Competent*)
3. Melihat Kedepan (*forward Looking*)
4. Selalu Memicu Inspirasi (*Inspiring*)
5. Pandai (*Intelligent*)
6. Objektif, Adil (*FAirminded*)
7. Berwawasan Luas (*Boarminded*)
8. Tidak Basa Basi, Langsung Pada Persoalan (*Sraight Forward*)
9. Penuh Imajinasi (*Imajinative*)

Proses kepemimpinan akan berjalan secara efektif apabila pemimpin tersebut memiliki aspek-aspek kepribadian sebagai berikut (**Nawawi, 2004:56**):

1. Mencintai kebenaran dan beriman kepada tuhan yang maha esa.
2. Dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain.
3. Mapu bekerja sama dengan orang lain..
4. yang memadai.

5. Memiliki semangat untuk maju, pengabdian dan kesetiaan yang tinggi serta kreatif dan penuh inovatif.
6. Senang bergaul, ramah, suka menolong dan terbuka terhadap kritik orang lain.
7. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan, konsekuen, berdisiplin dan bijaksana.
8. Aktif memelihara kesehatan jasmani dan rohani.

Mc Gregor mengemukakan bahwa ada dua pandangan yang bertentangan dalam cara bagaimana mengendalikan manusia dalam organisasi atau perusahaan, yaitu **(Manulang, 2001:170):**

- a. Teori X, yaitu :
 1. Pada umumnya manusia tidak suka bekerja.
 2. Pada umumnya manusia tidak suka bertanggung jawab dan lebih suka diarahkan.
 3. Pada umumnya harus diawasi secara ketat dan harus dipaksa untuk dicapai tujuan organisasi.
 4. Motivasi hanya berlaku sampai tingkat Lower Order Needs.
- b. Teori Y, yaitu :
 1. Bekerja adalah kodrat manusia.
 2. Pengawasan diri sendiri tidak terpisahkan untuk mencapai tujuan organisasi
 3. Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan member prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi yang baik.

4. Motivasi tidak hanya mengenai *Lower Order needs*, tetapi sampai pada *Higher Order Needs*.

II.5 Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif hanya akan terwujud apabila dijalankan sesuai dengan fungsinya. Fungsi kepemimpinan ini berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam bukan diluar dari situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi sosial kelompok atau organisasi.

Fungsi kepemimpinan adalah fungsi pemimpin yang ditampilkan dalam kelompok kerjanya dalam rangka membina dan mengarahkan kegiatan kelompok agar efektif dan efisien pelaksanaann langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam bukan diluar dari situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian di dalam situasi social kelompok atau organisasi.

Fungsi kepemimpinan adalah fungsi pemimpin yang ditampilkan dalam kelompok kerjanya dalam rangka membina dan mengarahkan kegiatan kelompok agar efektif dan efisien pelaksanaannya. Ada dua fungsi kepemimpinan yang utama, yaitu **(Isyandi, 2004:56)**:

1. Fungsi pemecahan masalah atau fungsi yang berhubungan dengan tugas (*taskrelated*), fungsi ini menyangkut pemberian saran pemecahan masalah, informasi dan pendapat.

2. Fungsi social atau pembinaan kelompok (*group maintenance*), fungsi ini mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok untuk melakukan kegiatan dengan lancar, memberi pujian dan menengahi ketidaksepakatan dalam kelompok.

Fungsi kepemimpinan itu sendiri memiliki dua dimensi, yaitu (**Nawai, 2004:74**):

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktifitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya.
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan-kebijakan.

Berdasarkan dua dimensi itu, selanjutnya secara operasional kepemimpinan dapat dibedakan kedalam lima fungsi kepemimpinan, yaitu (**Rivai, 2004:53**):

1. Fungsi intruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi atau arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar dapat dilakukan secara efektif.

2. Fungsi konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh umpan balik guna memperbaiki dan menyempurnakan keputusa-keputusan yang telah ditetapkan.

3. Fungsi partisipatif

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaannya mengambil keputusan maupun dalam pelaksanaannya.

4. Fungsi delegatif

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian dimaksudkan bahwa kepemimpinan yang sukses atau efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan secara maksimal.

II.6 Pengertian Kedisiplinan

Peraturan yang dibuat adalah untuk ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh karyawan adalah dimaksudkan agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkahlaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan di organisasi atau perusahaan yang tertulis maupun yang tidak tertulis (**Malayu S.p Hasibuan, 2007:194**).

Sedangkan Gozali menjelaskan bahwa pengertian lain dari disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan untuk menghasilkan kekuatan diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku (**Gozali, 2000:208**).

Dan menurut tohardi disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang berlaku (**Tohardi, 2002:293**). Jadi, kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturannya ditaati oleh sebagian besar para karyawannya.

Maksud kata sebagian besar adalah dalam prakteknya adalah apabila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar arti peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan maka sebenarnya kedisiplinan sudah ditegakkan.

II.7 Pembinaan Disiplin Kerja

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sarana penting untuk pencapaian suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya membutuhkan disiplin dari segenap organisasi.

Disiplin dimaksudkan sebagai saran untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

Untuk melaksanakan pembinaan kedisiplinan kerja karyawan, terlebih dahulu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan itu sendiri.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi diantaranya adalah **(Hasibuan, 2002:214)**:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan
6. Sanksi hukum
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Menurut Martoyo ada beberapa faktor yang dapat menunjang pembinaan disiplin, yaitu **(Martoyo, 2003:152)**:

1. Motivasi
2. Pendidikan dan pelatihan
3. Kepemimpinan
4. Kesejahteraan
5. Penegakan disiplin lewat hukum (*law enforcement*)

Dari kelima faktor diatas, kepemimpinan serta penegakan disiplin merupakan hal yang paling utama perlu diperhatikan dalam pembinaan kedisiplinan. Dalam hal ini pimpinan mempunyai hak untuk memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan.

Dalam menegakkan disiplin, perusahaan tidak hanya cukup dengan ancaman saja, tetapi juga perlu diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup. tingkat kesejahteraan yang dimaksud adalah besarnya upah yang diterima karyawan, sehingga minimal mereka dapat hidup dengan layak. Dengan kelayakan hidup, mereka akan tenang melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan ketenangan tersebut diharapkan mereka akan lebih berdisiplin.

II.8 Indikasi Rendahnya Kedisiplinan Kerja

Adapun yang dijadikan indikasi rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Turunya tingkat produktivitas kerja

Produktivitas kerja yang turun karena kemalessan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar pada jam istirahat.

3. Adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan

Keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, yang dinilai bahwa karyawan tidak menggunakan waktu yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan kerja yang tinggi

Kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan masih ditemuinya karyawan yang tidak menggunakan atribut kerja yang diberikan perusahaan sehingga sering kali terjadi kecelakaan dalam pekerjaan.

5. Seringnya pencurian bahan-bahan pekerjaan

Hal ini sering dialami, dimana perusahaan banyak kehilangan bahan-bahan bangunan yang diperlukan dalam penyelesaian proyek. Hal ini perlu diatasi karena menunjukkan rendahnya ketaatan karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

6. Seringnya konflik atau perselisihan antar karyawan

Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidaktenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan dan menurunkan produktivitas perusahaan. **(Nitisemito: 2004: 42).**

II.9 Hubungan Antara kepemimpinan dan Kedisiplinan

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kedisiplinan, karena pemimpin merupakan sorotan dan panutan oleh bawahannya. **(Ranu Pandjojo, 2006).**

Berbagai tindakan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak terlepas dari adanya pimpinan yang mampu dan dapat menggerakkan para karyawannya agar mau melaksanakan aktivitas kerja disiplin.

Peranan pemimpin dalam rangka mempengaruhi karyawannya agar mau melaksanakan disiplin dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat penting sekali. Sifat-sifat kepemimpinan yang baik dapat dipelajari dan diterapkan oleh seorang pemimpin, tetapi bakat dan sifat kepemimpinan yang ada dalam dirinya sendiri sangat membantu (bersifat kondusif) terhadap kegiatan pelaksanaan kepemimpinannya. Sebaik seorang pemimpin senantiasa belajar dari pengalaman-pengalaman masa lampau, hingga kekeliruan dapat dihindari dan diatasi.

Teladan pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam penegakan disiplin, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka penegakan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin.

Dalam hal ini kedisiplinan itu sendiri dapat digolongkan menjadi dua jenis, yaitu **(Martoyo, 2003:187)**:

1. Kedisiplinan yang dipaksakan sendiri (*self Improved Discipline*)

Disiplin yang berasal dari diri sendiri seseorang pada hakekatnya merupakan suatu tanggapan terhadap seorang pemimpin yang cakap dan merupakan dorongan pada dirinya sendiri. Artinya

keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2. Kedisipinan yang diperintahkan (*Command Discipline*)

Disiplin yang bersal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan dan dinyatakan dengan kebiasaan-kebiasaan tertentu.

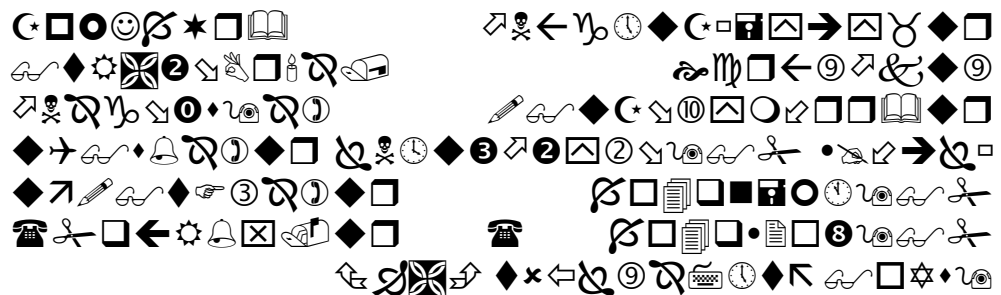
Dilihat dari pengertiannya, (*Self Improved Discipline*) lebih menjanjikan untuk digunakan karena dianggap sebagai jenis disiplin yang efektif, akan tetapi dalam prakteknya kedua-duanya digunakan dan diperlukan. Sifat manusia yang tidak sempurna sehingga kedua jenis disiplin tersebut diperlukan dalam macam-macam kombinasi tergantung dari keadaan individu.

Dengan demikian bila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan maka hendaknya agar pimpinan dapat menjadi teladan, selanjutnya diharapkan agar karyawan dapat lebih disiplin dan bukan hanya sekadar takut kepada hukuman akan tetapi karena kesadaran yang tinggi dan segan terhadap pimpinan. Sebagai contoh; pimpinan yang selalu datang tepat waktunya dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk lebih berdisiplin terhadap jam kedatangannya.

II.10 Pandangan Islam Tentang Kepemimpinan.

Islam telah mengajarkan bagaimana cara memimpin dan menjadi pemimpin yang baik seperti yang tertera dalam ayat-ayat Al-Qur'an dibawah ini :

QS. Al-Anbiya': 73



“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami, dan telah Kami wahyukan kepada mereka untuk senantiasa mengerjakan kebajikan, mendirikan shalat, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu mengabdikan.” (QS. Al-Anbiya': 73)

Ayat ini berbicara pada tataran ideal tentang sosok pemimpin yang akan memberikan dampak kebaikan dalam kehidupan rakyat secara keseluruhan, seperti yang ada pada diri para nabi manusia pilihan Allah. Karena secara korelatif, ayat-ayat sebelum dan sesudah ayat ini dalam konteks menggambarkan para nabi yang memberikan contoh keteladanan dalam membimbing umat ke jalan yang mensejahterakan umat lahir dan bathin. Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa ayat ini merupakan landasan prinsip dalam mencari figur pemimpin ideal yang akan memberi kebaikan dan keberkahan bagi bangsa dimanapun dan kapanpun.

II.11 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang sebelumnya dilakukan mengenai kepemimpinan.

1. Novia Fajriani Hsb (2007), **Pengaruh Pengawasan Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PTPN-V Kota Pekanbaru**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja dikategorikan baik. Dengan jumlah populasi 620 orang, karena melihat populasinya besar maka menggunakan rumus Arikunto yaitu : Apabila populasinya besar maka dapat diambil 10-15%, 20-25% atau lebih.

Berdasarkan jumlah populasi besar maka penulis menentukan sampel sebesar 62 orang. Untuk itu terdapat pengaruh positif antara pengawasan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PTPN V kota pekan barudengan jumlah sampel 62 responden. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan.

2. Rika Pernama sari (2008), **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pegawai Bagian Tata Usaha pada RRI Pekanbaru.**

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kedisiplinan dengan persamaan linier $y = 15,60\% + 0,4356x$. dengan jumlah

populasi 280 orang. Berdasarkan jumlah populasi 280 diambil sebesar 10%, dengan jumlah sampel sebesar 28 responden.

Untuk itu terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Dengan jumlah sampel 28 responden.

penelitian ini dilaksanakan berdasarkan pada fenomena yang terjadi dan beberapa penelitian sebelumnya. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan.

Kemudian perbedaannya terletak pada jumlah sample, tempat penelitian, variable independent yang menggabungkan variable yang pernah diteliti peneliti sebelumnya. Berdasarkan latar belakang diatas dapat diketahuibahwa penelitian yang penulis lakukan belum pernah diteliti oleh peneliti sebelumnya.

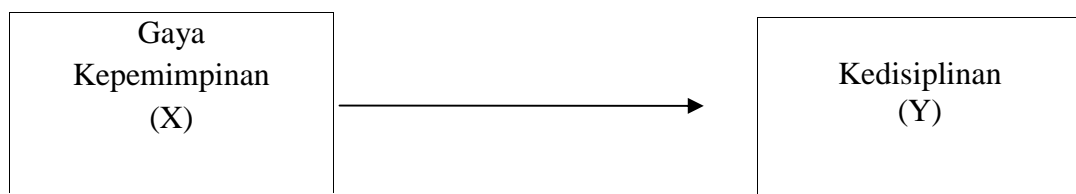
II.12 Hipotesis

Bertolak belakang dari permasalahan yang dihadapi oleh PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan dan didukung teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai suatu kesimpulan, yaitu : **“Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak”**.

Adapun variable penelitian ini adalah :

1. Kedisiplinan (Y)
2. Gaya Kepemimpinan (X)

II.13 Kerangka Berpikir



Keterangan :

Gaya kepemimpinan (X) = Variabel Independen

Kedisiplinan (Y) = Variabel Dependen

II.14 Operasional Variabel

Untuk memberikan kesamaan pandangan dan memudahkan analisa dan mengatasi ruang lingkup penelitian, perlu konsep operasional dan indikator variabel sebagai berikut:

Variabel Definisi Indikator

Variabel	Definisi	Indikator
Kedisiplinan (Y)	<p>Kedisiplinan adalah sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan diorganisasi atau perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis.</p> <p>(Malayu S.P Hasibuan. 2007:194)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Absensi • Efektifitas • Konflik • Kecelakaan kerja • Kehilangan material • Kelalaian kerja

<p>Gaya kepemimpinan (X)</p>	<p>Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. (Thoha, 2001;49)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepercayaan terhadap bawahan • Komunikasi dengan bawahan • Sikap dengan bawahan • Tanggungjawab dan kemampuan untuk memimpin.
------------------------------	--	--

BAB III

METODE PENELITIAN

III.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak.

III.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan para karyawan dan pimpinan perkebunan, ataupun data yang berupa pernyataan karyawan (responden) mengenai kegiatan yang ada dalam perusahaan yang berbentuk daftar pernyataan (kuesioner).

2. Data Skunder

Yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi dari pihak perusahaan, misalnya: data mengenai tingkat kehadiran karyawan, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan data lainnya yang berbentuk laporan dan tabel.

III.3 Populasi Penelitian, Sample dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan **(Sugiono,2004:27)**.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Buatan dikecamatan Dayun Kabupaten Siak. Pada tahun 2010-2011 dengan jumlah populasi sebanyak 150 karyawan.

2. Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei. Buatan Di Kecamatan Dayun Kabupaten Siak. metode pengambilan sampel dilakukan secara *sampling aksidental*, di mana teknik pengambilan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan cocok sebagai sumber data.

Dalam hal ini populasi di PT. Perkebunan berjumlah 150 orang sehingga dapat tarik sample sebesar 25 % dari populasi yang ada, maka dapat diperoleh hasil 38 orang. **(Suharsini Arikunto:2006,125)**.

Tabel III.1. Teknik Pengambilan Sampel

No.	Kriteria	Jumlah Karyawan
1.	Jumlah karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatan	150Karyawan
2.	Menurut Arikunto, diambil sample 25 % dari populasi $\frac{25}{100} \times 150 = 38$ orang.	38Karyawan
3.	Jumlah sampel penelitian	38 karyawan

Sumber : Suharsini Arikunto;(2006,125)

Sampel penelitian meliputi sejumlah yang besar dari persaratan minimal sebanyak 30 orang (Umar, 2007: 45).

Mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 38 sampel dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut sudah melebihi jumlah sampel minimal dalam penelitian (n=30).

III.4 Teknik pengumpulan Data

Untuk mempermudah Dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data. yaitu sebagai berikut :

Daftar pertanyaan (*Quesioner*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

III.5 Analisis Data

Dalam menganalisis data yang diperoleh dari kegiatan penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dimana deskriptif adalah penelitian diuraikan sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan, dan dikaitkan dengan teori-teori yang ada, guna untuk mendapatkan kesimpulan. Dan kuantitatif adalah riset yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan (**Suliyanto, 2006:9-12**).

1. Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Uji validitas Berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada *kuesioner* yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. (**Umar, 2008:5**). Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kalau dalam objek berwarna merah, sedangkan data yang terkumpul memberikan memberikan warna putih maka hasil penelitian tidak valid. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. (**Sugiono, 2001:109**).

Kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrument atau angket dinyatakan valid atau memenuhi syarat yaitu jika koefisien korelasi melebihi 0.30 (**Suliyanto,2006:149**).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah berkaitan dengan seberapa tepat alat ukur dapat diandalkan. Suatu instrumen penelitian yang memiliki tingkat reliabilitas tinggi ditandai oleh tingkat konsistensinya yang tinggi. Jika suatu instrumen penelitian dipakai berkali-kali untuk mengukur suatu variabel maka akan menghasilkan hal yang sama. Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relative sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi bila terjadi perbedaan, jika perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu maka hasil penelitian tidak dapat reliabel (Suliyanto, 2006: 149).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan metode *one shot* atau pengukuran sekali saja. Hal ini dilakukan dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Nunnally dalam Gozali, 2005: 42).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi linear yang dibuat memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui gejala ini dapat dilihat dari grafik *Histogram* dengan membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Seperti diketahui

distribusi normal akan mengikuti pola garis diagonal. Jika data berdistribusi normal maka grafik *histogramnya* akan mengikuti garis diagonalnya.

2. Regresi Sederhana

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien Regresi Linier sederhana, dimana analisis koefisien regresi linier sederhana menurut **sugiyono (2004 : 243)** adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen dimana variabel X yaitu gaya kepemimpinan dan variabel Y adalah kedisiplinan.

Bentuk umum persamaan regresi adalah : $Y = a + bx$. Nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan persamaan sebagai berikut

Hubungan antara variabel terikat (Kedisiplinan Kerja) dengan variabel bebas (Gaya Kepemimpinan) ditunjuk dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel Terikat (Kedisiplinan)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Variabel Bebas (Gaya Kepemimpinan).

Secara teknis harga b merupakan tangen dari (perbandingan) antara panjang garis variabel dependen, setelah persamaan regresi ditemukan.

a) Koefisien korelasi (R)

Menurut sugiyono pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

Tabel III.2. Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: sugiyono (2005:183)

b) Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana maka variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (x) dan variabel dependen kedisiplinan (y). yang dinyatakan dalam R^2 untuk menyatakan koefisien determinasi atau seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan sedangkan r^2 untuk menyatakan koefisien determinasi parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka digunakan uji t, yaitu dengan membandingkan t- hitung dengan t- tabel pada taraf nyata 0,05. Dalam pengukuran taraf masing-masing variabel penulis membuat daftar pertanyaan yang nantinya akan dijawab oleh responden, jawaban yang diberikan esponden bersifat kualitatif (dalam bentuk jawaban). Dan

untuk keperluan penelitian ini data tersebut akan diubah dan diolah menjadi data kuantitatif (dalam bentuk angka).

Untuk mengukur tanggapan dan pendapat responden dalam penelitian ini penulis menggunakan metode adalah *Skala Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

Setiap pertanyaan mempunyai lima alternatif jawaban, maka untuk itu penulis menempatkan bobot bagi masing-masing alternatif jawaban yang dipilih sebagai berikut :

1. Alternatif jawaban (a) diberi skor 5, berarti Sangat Setuju
2. Alternatif jawaban (b) diberi skor 4, berarti Setuju
3. Alternatif jawaban (c) diberi skor 3, berarti Kurang Setuju
4. Alternatif jawaban (d) diberi skor 2, berarti Tidak Setuju
5. Alternatif jawaban (e) diberi skor 1, berarti sangat tidak setuju.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1. Sejarah Singkat PTPN V Sei. Buatan

Salah satu BUMN yang secara langsung bergerak dalam bidang usaha perkebunan khususnya subsektor perkebunan kelapa sawit dan pengolahannya diprovinsi Riau adalah PTPN V, perusahaan ini berasal dari konsolidasi kebun pengembangan proyek eks PTP II, PTP IV dan PTP V yang terletak diprovinsi Riau. Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara V (PTPN V) didirikan pada tanggal 11 maret 1984 dengan akte notaris Harun Kamil, SH No.38/1984 berdasarkan peraturan pemerintah republik indonesia No.10 Tahun 1984, dan telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. C2-8333.HT.01.01.TH.84. Anggaran dasar perusaan telah mengalami perubahan, terakhir dengan akte notaris Sri Rahayu Hadi Prasetyo, SH No.01/2002 tanggal 1 Oktober 2002. Perusahaan beroperasi secara efektif sejak tanggal 9 april 1984 dengan dilantiknya Direksi dan Dewan Komisaris secara lengkap oleh Menteri Pertanian.

Pada saat berdiri, modal perseroan yang ditempatkan adalah sebesar Rp.600 milyar dan jumlah modal disetor sebesar Rp.250 milyar. Pada kenyataannya, nilai modal disetor berdasarkan audit neraca pembuka 11 maret 1984 lebih besar dari yang seharusnya disetor, yakni sebesar Rp.308 milyar. Modal tersebut berasal dari kekayaan negara, yaitu dari proyek-proyek pengembangan perusahaan eks PTP II, PTP IV dan PTP V yang berada di Riau. Antara kurun waktu 1984 sampai dengan tahun 1998, sumber dana

yang di gunakan perusahaan untuk melakukan investasi perusahaan berasal dari dana sendiri dan dana kredit investasi.

Secara administratif, wilayah kerja perusahaan terletak di lima kabupaten yang terdapat di provinsi Riau, yakni Kabupaten Kampar, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir dan Kabupaten Siak serta Kabupaten Indragiri Hilir. Dibidang pemasaran, wilayah kerja PTPN V meliputi kawasan lokal-regional, nasional dan internasiaonal bekerja sama dengan kantor pemasaran bersama, PTPN I sampai dengan PTPN XIV.

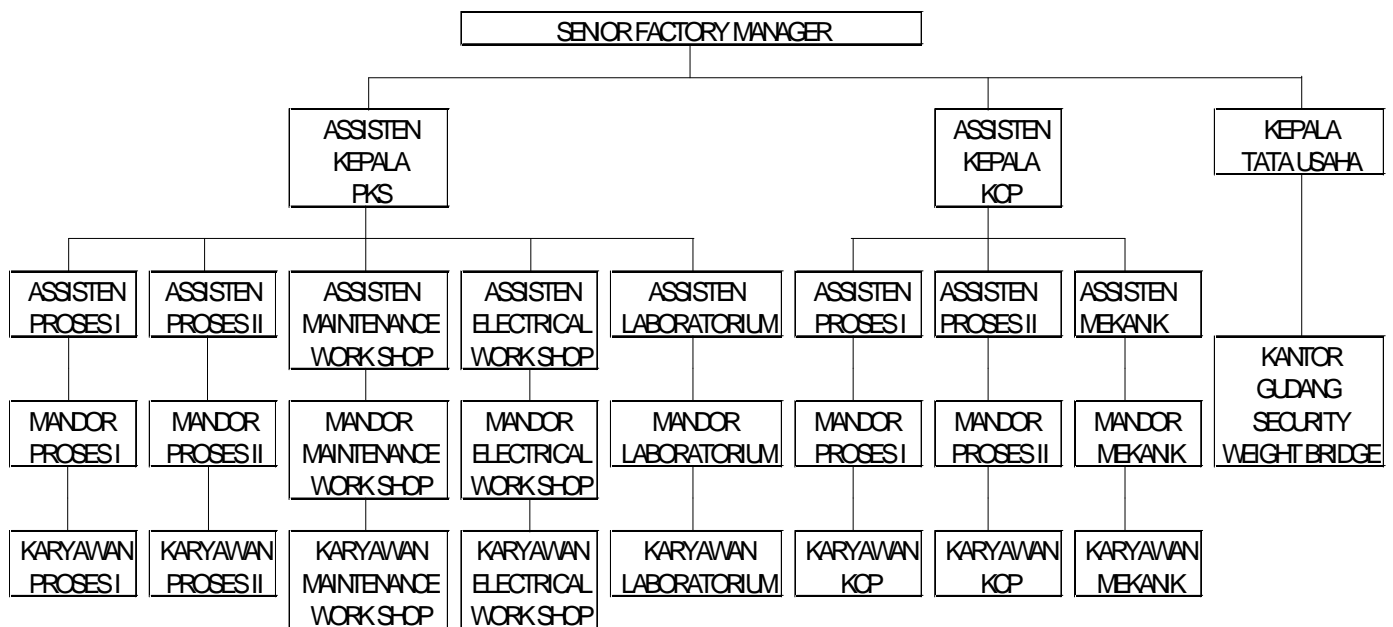
Ruang lingkup bisnis yang dikelola oleh PTPN V bergerak dalam bidang usaha budidaya dan pengolahan lanjutan produk primer perkebunan yang bersifat setengah jadi. Adapun tanaman perkebunan yang dibudidayakan diareal perkebunan PTPN V selama ini terdiri dari kelapa sawit, karet, sagu dan coklat. Namun pada tahun 2001, semua lahan yang digunakan untuk membudidayakan komoditi coklat dikoversi menjadi komoditi kelapa sawit. Selain itu, perusahaan juga menanam tanaman keras yang lain nya seperti bambu dan jati super berdampingan dengan tanaman perkebunan lainnya dilahan perkebunan yang dimiliki PTPN V. Tanaman perkebunan yang dominan dibudidayakan PTPN V adalah kelapa sawit dengan produk olahan lanjutan berupa CPO dan inti sawit (kernel), dan tanaman andalan lainnya yaitu tanaman karet dengan produk olahan lanjutan berupa karet remah / *crumb rubber*(CR) dan karet sheet / *rubber smoked sheet* (RSS).

Untuk pendirian kebun di Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak telah ada sejak PTPN V resmi didirikan. Kebun ini mulai melakukan penanaman pertamanya pada tanggal 1 juli 1984 seluas 56.080 ha. Pada awal pendirian, perusahaan hanya merencanakan pada bidang penanaman kelapa sawit. Namun, kondisi alam dan faktor lingkungan yang memungkinkan, maka perusahaan juga melakukan penanaman karet seluas 14.545 ha dan kakao seluas 1.224 ha. Dengan demikian, pada awal pembukaan lahan perkebunan sei buatan seluas 71.849 ha pada tahun 1984. Namun untuk perkebunan kakao sudah ditiadakan sejak tahun 2001.

Meskipun usaha perkebunan ini meliputi beberapa macam tanaman, namun fokus utama adalah perkebunan kelapa sawit. Hingga tahun 2011, total perkebunan kelapa sawit seluas 74.124 ha, sedangkan untuk karet seluas 11.488 ha.

IV.2. Struktur Organisasi

Gambar IV.1. Struktur Organisasi Staf Dan Karyawan Kantor PT Perkebuna Nusantara V Sei Buatn



Sumber :PTPN V Sei Buatn

Berdasarkan struktur organisasi PKS PT. Perkebunan Nusantara V Sei Buatn Kec. Dayun Kab.Siak. Perusahaan ini digolongkan pada tipe organisasi garis (*Line Organisation*). Dengan tipe organisasi yang dimiliki perusahaan, maka pelaksanaan kegiatan dapat dilakukan dengan sesederhana mungkin, karna yang dikaitkan dengan kebijaksanaan dan pengawasan dapat dilakukan secara langsung oleh atasan kepada bawahan tanpa melalui jenjang yang lebih jauh.

Tugas dan tanggung jawab masing masing bagian dalam organisasi pada perusahaan ini sebagai berikut :

1. Manajer Pabrik

Manajer adalah merupakan tenaga pimpinan pelaksana, mengepalvai/menjamin serta mengkoordinir pekerjaan-pekerjaan di bidang pengolahan pabrik serta pengendalian mutu. Sesuai dengan tugas pokoknya, manajer mempunyai tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Melaksanakan pengawasan dan bimbingan serta memberikan petunjuk kepada karyawan pimpinan, menengah dan umum yang berada dibawah pengawasannya, mengenai tata cara kerja, kebijaksanaan yang diterapkan, pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan anggaran belanja pembiayaan periodic setiap triwulan.
- b. Menyusun rencana pemeliharaan besar/kecil, reabilitas maupun perencanaan pembaharuan kearah kesempurnaan/efisiensi dibidang pengolahan teknik pabrik dan pengendalian mutu.
- c. Mengawasi pelaksanaan penyusunan laporan-laporan harian, mingguan, bulanan maupun triwulan, RKAP, anggaran biaya periodic tiap triwulan mengenai mengenai persediaan bahan-bahan kimia, pengolahan teknik pabrik dan pengendalian mutu.
- d. Melaksanakan pengawasan yang insentif atas pelaksanaan pekerjaan dibidang pengolahan teknik pabrik, teknik umum, baik yang dilaksanakan tenaga sendiri maupun tenaga pemborong.
- e. Mendorong perbaikan-perbaikan mutu produksi sesuai dengan tuntutan perubahan pasar.

2. Asisten Kepala/Pengolahan Umum

Melaksanakan kegiatan operasional dan pengawasan mulai dari stasiun *loading ramp* sampai stasiun press serta menjamin operasional boiler mesin, *water treatment*, untuk mmencapai keraja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakanyang direksi dan arahan manajer PKS. Sesuai dengan tugas pokoknya, Askep mempunyai tugas dan tanggung jawabnya sebagai berikut :

- a. Berkoordinasi dengan asisten *Maintanace* dan Asisten LAB tentang pengendalian mutu dan kapasitas.
- b. Berkoordinasi dengan asisten proses II dalam hal penyediaan bahan baku boiler.
- c. Melaksanakan pengawasan kegiatan kebersihan instansi dan areal pabrik mulai dari *loading ramp* sampai dengan stasiun press, boiler, kamar mesin, dan *water treatment* secara harian maupun mingguan.
- d. Ikut melaksanakan jam olah pabrik sekaligus malaksanakan dan mengawasi kelancaran operasional pabrik.
- e. Menugaskan dan mengawasi jurnal-jurnal operasional pengolahan.

3. Asisten Proses I

Melaksanakan kegiatan operasional pengolahan dan pengawasan dari *Oil Gutter* sampai dengan *storage tank* dan pengiriman minyak mentah kelapa sawit. Untuk mencapai kinerja yang optimal dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan direksi dan arahan manajer

PKS. Sedang kan uraian dan tanggung jawab asisten Proses I sebagai berikut :

- a. Berkoordinasi dengan asisten *maintenance* dan asisten lab menai pengendalian mutu dan kapasitas.
- b. Berkoordinasi dengan asisten umum proses dalam hal pengeceran/*dilusion* yang sesuai dengan mutu rebusan TBS.
- c. Menugaskan dan mengawasi pengisian jurnal-jurnal operasional mulai dari *oil gutter* sampai dengan *storage tank* dan pengiriman minyak mentah kelapa sawit dengan memberikan paraf dan tanda tangan setiap hari.

4. Asisten Proses II

Mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan operasional dan pengolahan dan pengawasan mulai dari *cake breaker konveyor* sampai dengan *karnel bin*, gudang inti serta pengiriman produksi inti sawit untuk mencapai kinerja yang optimal. Tugas dan tanggung jawab asisten pengolahan II Adalah sebagai berikut :

- a. Berkoordinasi dengan asisten *maitanance* dan asisten lab mengenai pengendalian mutu dan kapasitas.
- b. Bekoordinasi dengan asisten proses I dalam hal penyediaan bahan baku, boiler dan menjaga kadar air, oil losis diampas press.

- c. Melaksanakan pengawasan kegiatan kebersihan instansi dan areal pabrik mulai dari *cake breaker* konveyor karnel bin, gudang inti seta pengiriman inti sawit secara harian maupun mingguan.
- d. Menugaskan dan mengawasi pengisian jurnal-jurnal operasional dan pengolahan mulai dari *cake breaker konveyor* sampai dengan *karnel bin*, gudang inti dan pengiriman produksi inti sawit dengan memberikan paraf dan tanda tangan setiap hari.

5. Asisten Maintenance

Mempunyai tugas pokok memimpin serta melaksanakan pekerjaan pemeliharaan pabrik untuk mendukung kelancaran pengolahan pabrik pada instansi mekanik dengan berpedoman dengan arahan direksi dan manajer PKS. Sesuai dengan bidangnya asisten maintenance mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Memberi bimbingan dan petunjuk kerja kepada karyawan maintenance mengenai tata cara kerja yang dikehendaki perusahaan sesuai dengan anggaran belanja tahun dan anggaran belanja periodic/triwulan untuk hari olah yang telah ditentukan.
- b. Menyusun rencana pemeliharaan teknik secara periodic/triwulan sesuai dengan anggaran biaya setahun mengenai pelaksanaannya, baik yang dilaksanakan tenaga sendiri maupun borongan.
- c. Melaksanakan laporan harian, mingguan maupun triwulan terhadap pelaksanaan pemeliharaan pabrik, kondisi peralatan pabrik, investasi peralatan pabrik yang aktif dan non aktif, monitoring terhadap kejadian

/kerusakan instalasi pabrik guna merencanakan perbaikan kearah kesempurnaan, realisasi biaya pemeliharaan pabrik, menjalin kerja sama dengan bagian pengolahan, member saran terbaik dalam pengoprasian pabrik. Secara teknik ikut mengawasi persediaan barang-barang instalasi pabrik digudang.

6. Asisten electrical

Asesten *elecrtikal* mempunyai tugas pokok melaksanakan kegiatan kelistrikan agar dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang telah ditentukan pimpinan sehingga proses produksi dapat berjalan dengan optimal.

7. Asisten LAB

Tugas pokoknya melaksanakan, mengkoordinir dan mengawasi kegiatan dibidang pengendalian mutu dan analisa laboratorium untuk mendukung kegiatan operasional pengolahan dengan pedoman pada kebijakan yang telah ditetapkan direksi dan arahan manajer PKS. Serta tugas dan tanggung jawab asisten lab adalah segai berikut :

- a. Mengkoordinir dan mengawasi kegiatan pelaksanaan analisa dilaboratorium mulai dari pengambilan contoh analisa hingga laporan data (sortasi TBS. *Prosesing, water treatment, dan effluent treatment*).
- b. Mengatur pekerjaan analisa.
- c. Memeriksa dan bertanggung jawab dalam hal permintaan alat-alat laboratorium dan bahan kimia.

- d. Mengawasi dan mengendalikan laboratorium control dan laboratorium komersil dalam hal pengawasan mutu bahan baku sebelum/sedang dalam pengolahan serta sesudah diolah siap diekspor.
- e. Mengawasi pengiriman minyak mentah kelapa sawit dan inti sawit, terutama mengenai mutu, kebersihan tangki truk dan truk inti.

8. Kepala Tata Usaha/Asisten Umum

Memiliki tugas pokok, melaksanakan dan mengimplementasikan peraturan-peraturan serta pedoman yang disesuaikan dengan kebijakan yang ditetapkan direksi serta arahan manajer PKS. Kemudian melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan administrasi dan pengadaan barang-barang pabrik untuk mendukung operasional pabrik dengan berpedoman pada kebijakan yang telah ditentukan direksi dan arahan manajer PKS. KTU mempunyai tugas pokok dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Mempunyai tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan bidang umum dan SDM, lembaga pondokan lingkungan, koperasi dan humas.
- b. Memeriksa dan mengoreksi dokumen-dokumen setiap bagian.
- c. Memeriksa dan menandatangani jurnal pembukuan.
- d. Mengadakan rapat, pengolahan SDM, perkembangan social karyawan dan keluarga.
- e. Memeriksa dan melayani permintaan atas barang/bahan gudang.
- f. Mengkoordinir pembuatan DPU (daftar pembayaran upah) gajiankecil dan bsar setiap bilan.

- g. Menerima dropping dana dari bank dan melaksanakan distribusi bagian masing-masing.
- h. Menyusun dan ikut serta mengawasi masalah-masalah yang berkaitan dengan keamanan.
- i. Memberikan bimbingan dan arahan kepada personil bawahannya.

KTU dibantu oleh staf administrasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab seperti yang telah dikemukakan diatas.

9. Mandor

Mandor adalah karyawan yang berada dibawah asisten yang bertugas mengawasi pekerjaan para karyawan pelaksana. Para mandor bertanggung jawab kepada asisten sesuai dengan bidangnya, adapun tugas mandor sedbagai berikut :

- a. Menerima tugas dari asistennya.
- b. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan didalam proses produksi di PKS.
- c. Memberikan perintah kerja kepada karyawan pelaksana (buruh).
- d. Melaporkan kendala/kerusakan yang terjadi pada proses kegiatan yang dilaksanakan karyawan.
- e. Berkoordinasi dengan mandor lainnya yang berkaitan dengan tugas yang dijalankan.

10. Karyawan Pelaksana

Karyawan pelaksana terdiri dari karyawan bagian ;apangan dan karyawan administrasi. Karyawan lapangan adalah karyawan yang

melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan langsung dengan proses produksi di pabrik, antara lain bagian sortir, pengolahan, laboratorium, perbengkelan sedangkan karyawan administrasi adalah karyawan yang menangani administrasi yang ada di PKS PTPN V Sei Buatan.

11. Satpam

Satpam bertugas menjaga keamanan didalam pabrik dan menerima tamu yang datang ke pabrik. Setiap tamu yang datang ke pabrik terlebih dahulu melapor kepada satpam yang berjaga di pos. Satpam berada dibawah koordinasi KTU. Setiap tugas yang dilakukan dipertanggung jawabkan kepada KTU.

IV.3. Aktivitas PTPN V Sei. Buatan

Industri perkebunan memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dengan sektor industri lain, yang ditunjukkan oleh adanya aktivitas pengelolaan dan transformasi biologis atas tanaman untuk menghasilkan produk yang akan dikonsumsi atau diproses lebih lanjut.

Kegiatan industri perkebunan pada umumnya dapat digolongkan menjadi :

1. Pembibitan dan Penanaman, yaitu proses pengelolaan bibit tanaman agar siap untuk ditanam dan diikuti dengan proses penanaman.
2. Pemeliharaan, berupa pemeliharaan tanaman melalui proses perumbuhan dan pemupukan hingga dapat menghasilkan produk.
3. Pemungutan Hasil, yaitu proses pengambilan atau panen atas produksi tanaman untuk kemudian dijual atau dibibitkan kembali.

4. Pengemasan dan Pemasaran, yaitu proses lebih lanjut yang dibutuhkan agar produk tersebut siap dijual.

Dalam kegiatannya, perusahaan perkebunan seringkali bekerja sama dengan masyarakat setempat dan pihak terkait lainnya. Bentuk kerjasamanya meliputi pengadaan proyek kebun plasma diatas lahan milik masyarakat atau penyediaan dari perusahaan yang dikelola oleh masyarakat. Kerjasama tersebut merupakan karakteristik tambahan sektor perkebunan yang tercermin dalam penyajian dan mengungkapkan laporan keuangan perusahaan.

Karena memiliki karakteristik khusus sebagaimana disebutkan pada karakteristik industri diatas, perusahaan pada industri ini memiliki resiko melekat seperti :

1. Kegagalan panen yang diakibatkan :
 - a. Keadaan alam, Industri perkebunan merupakan industri yang sangat tergantung oleh keadaan alam. Kekeringan, kebakaran dan bencana lain seperti, hama penyakit merupakan resiko melekat yang harus dihadapi oleh perusahaan pada industri ini.
 - b. Kesalahan manajemen, Panen dapat juga mengalami kegagalan yang disebabkan oleh kesalahan perencanaan dan proses produksi.
2. Ikatan yang mungkin dilakukan oleh perusahaan perkebunan sesuai dengan kewajiban yang diharuskan oleh pemerintah. Ikatan ini biasanya berbentuk pengembangan perkebunan inti rakyat (PIR) atau bentuk lainnya yang mungkin menimbulkan konsekuensi kegagalan yang harus ditanggung oleh perusahaan perkebunan.

3. Peraturan perundangan yang wajib ditaati meliputi konsep pengembangan yang jelas, dampak terhadap lingkungan hidup, dan peraturan lainnya. Hal ini dapat membatasi gerak perusahaan dalam melakukan produksi dan pemasaran dengan adanya pembatasan lahan perkebunan, pengenaan pajak, pembatasan wilayah distribusi regional, dan lain-lain, sehingga mengharuskan perusahaan memiliki perencanaan yang rapi dalam menjalankan aktivitas operasinya.
4. Kondisi internasional dan kawasan regional menyangkut:
 - a. Perubahan harga, kuota, fluktuasi nilai tukar valuta asing.
 - b. Perubahan iklim
 - c. Pembatasan-pembatasan tertentu.
5. Tingkat kompetisi

Dengan bertambahnya jumlah penduduk, menyebabkan meningkatnya kebutuhan konsumsi pangan, termasuk produk nabati. Disatu sisi ini merupakan peluang bagi industri perkebunan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produknya. Disisi lain, kondisi ini merupakan suatu ancaman karena semakin banyak pesaing baik dalam maupun luar negeri yang memasok produk mereka di pasar indonesia. Hal ini tentunya menciptakan iklim persaingan yang semakin ketat bagi industri perkebunan di indonesia.
6. Perubahan teknologi

Pesatnya perkembangan boi-teknologi khususnya disektor perkebunan mengakibatkan teknologi yang ada tidak ekonomis untuk di pakai.

Walaupun masih dipakai, perusahaan yang menggunakan teknologi lama menjadi kurang mampu bersaing dengan perusahaan yang menggunakan teknologi baru.

7. Pemogokan karyawan

Semakin kuatnya peranan serikat karyawan dalam menyikapi setiap kebijakan pemerintah atau perusahaan, menyebabkan karyawan lebih kritis dalam menyuarkan ketidakpuasan terhadap kondisi kerja seperti kompensasi, perubahan peraturan, sampai keadaan ekonomi dan politik yang tidak stabil. Ketidakpuasan ini bisa dinyatakan dalam bentuk demonstrasi dan pemogokan massal yang berpotensi menimbulkan kerusuhan (*riot*).

8. Kerusuhan dan penjarahan

Semakin buruknya kondisi sosial dan ekonomi, menyebabkan masyarakat lebih mudah terpengaruh oleh berbagai informasi yang dapat menyebabkan pengerahan massa dalam menyuarkan ketidakpuasan terhadap perusahaan. Ketidakpuasan ini biasa dinyatakan dalam bentuk demonstrasi dan pemogokan massal yang berpotensi menimbulkan kerusuhan (*riot*).

9. Resiko leverage

Pengembangan usaha perkebunan, terutama dalam pembangunan sarana dan prasarannya membutuhkan dana dalam jumlah besar. Keterlibatan kreditor sebagai penyedia sumber dana tentunya tidak bisa dihindari. Semakin besarnya pendanaan dari luar (*external financing*)

mengakibatkan semakin besar pula kemungkinan perusahaan tidak mampu melunasi hutang tersebut.

Beberapa istilah yang dipergunakan dalam industri perkebunan adalah :

1. Tanaman semusim (*annual crops*)

Tanaman semusim dapat dipanen dan habis dipanen dalam satu siklus.

Termasuk dalam katagori tanaman semusim adalah tanaman pangan seperti : padi, kedelai, jagung, dan tebu.

2. Tanaman keras (*perennial crops*).

Merupakan tanaman yang memerlukan waktu pemeliharaan lebih dari satu tahun sebelum dapat di panen secara komersial pertama kali.

Contoh tanaman keras antara lain adalah : kelapa sawit, karet dan coklat.

3. Tanaman yang dapat dipanen lebih dari satu kali panen tetapi bukan tanaman keras seperti : cabe, tomat, semangka, melon, timun dan lain-lain.

4. Tanaman hortikultura (*horticulture*)

Merupakan tanaman yang hasil panennya dapat dikonsumsi langsung seperti buah-buahan dan sayuran. Tanaman hortikultura dapat berupa :

a. Tanaman semusim, misalnya wortel, kol, kentang, dan lain-lain.

b. Tanaman yang dapat di panen lebih dari satu kali panen tapi bukan tanaman keras, contoh : tomat, cabe, semangka, melon, timun dan lain-lain.

c. Tanaman keras, contoh : jeruk, aple, dan lain- lain.

5. Tanaman *nonhortikultura*

Merupakan tanaman yang hasil panennya tidak dapat dikonsumsi secara langsung. Tanaman *nonhortikultura* dapat berupa :

- a. Tanaman semusim, misalnya padi.
- b. Tanaman yang dapat dipanen lebih dari satu kali panen tapi bukan tanaman keras, contoh : bunga matahari.
- c. Tanaman keras contoh : kopi, teh, kelapa sawit, dan lain-lain.

6. Tanaman belum menghasilkan

Tanaman belum menghasilkan yang dapat berupa semua jenis tanaman, yang dapat dipanen lebih dari satu kali. Digunakan sebagai sebutan akun untuk menampung biaya-biaya yang terjadi sejak saat penanaman sampai saat tanaman tersebut siap untuk menghasilkan secara komersial.

7. Tanaman telah menghasilkan

Merupakan tanaman keras yang dapat dipanen lebih dari satu kali yang telah menghasilkan secara komersial. Digunakan sebagai sebutan akun untuk biaya-biaya yang sudah harus dikapitalisasi sebagai bagian aktiva tetap.

8. Bibit tanaman

Merupakan bakal tanaman yang berupa benih maupun tanaman dalam persemaian. Bibit tanaman termasuk tanaman belum menghasilkan. Bibit dapat dijual atau digunakan dalam proses produksi selanjutnya.

9. Perkebunan inti rakyat

Merupakan program pemerintah yang mewajibkan perusahaan tertentu untuk membina masyarakat transmigran untuk menghasilkan komoditas perkebunan tertentu. Perusahaan diwajibkan untuk membuka lahan, menyediakan bibit, pupuk dan sarana lainnya yang dananya akan diganti jika tanaman telah menghasilkan. Perkebunan inti rakyat terdiri dari :

- a. Perkebunan inti, yaitu perkebunan yang dimiliki perusahaan.
- b. Perkebunan rakyat, yaitu perkebunan yang akan diserahkan kepada petani setempat pada saat siap menghasilkan.

Perkebunan rakyat dibangun diatas tanah yang dimiliki pemerintah yang telah diserahkan kepada transmigran. Proyek PIR dibiayai oleh pemerintah yang disalurkan kepada perusahaan atau ditalangi sementara oleh perusahaan. Pengelolaan perkebunan rakyat ini akan diserahkan terimakan kepada petani atau (transmigran) senilai harga konversi yang ditetapkan pemerintah pada saat perkebunan rakyat siap menghasilkan. Petani (transmigran) berkewajiban menjual hasil panennya pada perusahaan dan mencicil kredit pemerintah dengan cara pemotongan hasil penjualannya.

10. Perkebunan inti plasma

Merupakan program pemerintah yang mewajibkan perusahaan tertentu untuk membina masyarakat menghasilkan komoditas perkebunan tertentu. Perusahaan diwajibkan untuk membuka lahan, menyediakan

bibit, pupuk dan sarana lain yang dananya akan di ganti jika tanaman telah menghasilkan.

Perkebunan inti plasma terdiri dari :

- a. Perkebunan inti, yaitu perkebunan yang dimiliki perusahaan
- b. Perkebunan plasma, yaitu perkebunan yang akan diserahkan kepada petani setempat pada saat siap menghasilkan.

Perkebunan plasma dibangun diatas tanah yang dimiliki petani setempat (perkebunan plasma). Proyek perkebunan plasma dibiayai oleh kredit investasi dari Bank yang di salurkan kepada perusahaan atau ditalangi sementara oleh perusahaan. Pengelolaan perkebunan plasma ini akan diserahkan kepada petani (petani plasma) senilai harga konversi yang ditetapkan pemerintah pada saat perkebunan plasma siap menghasilkan. Petani plasma berkewajiban menjual hasil panenya kepada perusahaan dan mencicil kredit investasi dengan cara pemotongan dari hasil penjualannya.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

V.1. Demografi Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan terhadap 38 karyawan pada PTPN V Sei Buatan Kec. Dayun Kab. Siak, maka dapat diketahui karakteristik setiap responden. Dengan harapan informasi ini dapat dijadikan masukan bagi PTPN V Sei Buatan Kec. Dayun Kab. Siak. Adapun karakteristik respondennya meliputi: jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu Laki-laki dan Perempuan.

Tabel V.I
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	30	78.9
Perempuan	8	21,1%
Total	38	100

Sumber: PTPN V Sei Buatan

Pada table diatas diterangkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih besar jumlahnya dibandingkan jumlah responden perempuan, dengan persentase laki-laki 78.9 sedangkan jumlah perempuan 21.1 .

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel V.2
Responden Berdasarkan Umur

Umur Karyawan	Jumlah	Persentase
25-35	29	76.32%
36-65	9	23.68%
Total	38	100%

Sumber: PTPN V Sei Buatan

Pada tabel tersebut terlihat sebagian besar karyawan pada PTPN V Sei Buatan mempunyai tingkat umur antara 25-35 tahun sebesar 76.32% dan umur antara 36-65 tahun sebesar 23.68%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu karyawan berpendidikan SMP, SMA, DIPLOMA, STRATA 1 yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel V.3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase
Sarjana	10	26,32
Diploma III	12	31.57
SMA	10	26.32%
SMP	6	15.78%
Total	38	100

Sumber: PTPN V Sei Buatan

Bila dilihat dari tingkat pendidikan, yang diperkirakan dapat menggambarkan produktivitas karyawan, responden yang mempunyai tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 10 orang (26.32%), Diploma III sebanyak 12 orang (31.57%), SMA sebanyak 10 orang (26.32%) dan SMP sebanyak 6 orang (15.78%).

V.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini membahas tentang gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan, dan perlu terlebih dahulu dijelaskan secara deskriptif masing-masing variabel yang diteliti. Sehingga diketahui bagaimana data terkumpul dari responden yang akan dianalisis secara teliti, dimana analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang diajukan pada responden melalui kuesioner.

1. Gaya Kepemimpinan

Pada suatu organisasi peran seorang pemimpin sangat penting, bahkan sangat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi pemimpin tidak mungkin bekerja secara individual, pemimpin membutuhkan sekelompok orang lain yaitu karyawannya. Pemimpin harus dapat menggerakkan karyawannya secara optimal terutama dalam bekerja dengan cara efektif dan efisien.

Untuk mencapai kondisi demikian seorang pemimpin hendaknya tidak hanya berperan sebagai seorang pimpinan yang kemauan dan keinginannya harus diikuti oleh karyawan tanpa mempertimbangkan situasi

dan kondisi organisasi, sehingga karyawan tidak bisa menerimanya dan banyak yang tidak sepenuhnya serius dan merasa bertanggung jawab dalam meleaksanakan pekerjaan, hal ini akan berakibat kepada rendahnya kedisiplinan kerja karyawan. Namun sebaliknya jika pemimpin mampu mengayomi dan memerintah dengan gaya kepemimpinan perlakuan yang diterima karyawan serta diikuti oleh lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan mengikuti semua petunjuk dan arahan pemimpinnya dengan senang hati dan tanpa merasa terpaksa.

Dengan demikian setiap pemimpin dengan gaya kepemimpinannya harus selalu berhubungan dengan karyawannya, dimana hubungan tersebut dapat menimbulkan masalah yang sangat kompleks, sebab hubungan itu adalah tentang menggerakkan manusia dengan sebaik-baiknya, dan sudah pasti ini akan menyangkut masalah kemanusiaan.

Sesuai dengan data yang diperoleh bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi merupakan tonggak berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan sikap pimpinan dalam memberikan bimbingan dan arahan terhadap karyawannya serta komunikasi yang baik antara pimpinan dengan karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat kita lihat tanggapan karyawan tentang gaya kepemimpinan yang ada pada PTPN V Sei Buatan.

Tabel V.4
Tanggapan Karyawan tentang Gaya Kepemimpinan Pada PTPN V Sei
Buatan

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Pimpinan menerima masukan karyawan forum formal non formal	3 7.89%	13 34.21%	14 36.84%	8 21.05%	-	38 100%
2.	mengambil keputusan pimpinan pertimbangan masukan karyawan	14 36.84%	22 57.89%	2 5.26%	-	-	38 100%
3.	Jika terjadi permasalahan pimpinan mengajak karyawan untuk mencari solusio bersama	2 5.26%	25 65.78%	6 15.78%	5 13.15%	-	38 100%
4.	Pimpinan memberi informasi tentang pelaksanaan pekerjaan yang baik dengan karyawan	12 31.57%	7 16.42%	18 47.36%	1 2.63%	-	38 100%
5.	Pimpinan mengkomunikasikan kepada karyawan tentang hasil kerja yang diharapkan oleh perusahaan.	11 28.94%	24 63.15%	3 7.89%	-	-	38 100%
6.	Dalam pemberian sanksi pimpinan mengkomunikasikan kesalahan itu terlebih dahulu kepada karyawan.	12 31.57%	10 26.31%	13 34.21%	3 7.89%	-	38 100%
7.	Karyawan mentaati perintah atasan (pimpinan) dalam bekerja.	13 34.215	19 50%	2 5.26%	4 10.52%	-	38 100%
8	Pimpinan memberi motivasi agar karyawan bekerja dengan baik dan sesuai standar kerja.	11 28.94%	20 52.63%	1 2.63%	6 15.78%	-	38 100%
9	Pemimpin memperhatikan suasana dan kondisi yang terjadi dilingkungan kerja karyawan.	6 15.78%	27 71.05%	1 2.63%	4 10.52%	-	38 100%
10	Pemimpin memberikan dukungan penuh pada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.	12 31.57%	22 57.89%	-	2 5.26%	2 5.26%	38 100%
Jumlah		96 25.26%	189 49.73%	60 15.78%	33 8.68%	2 0.52%	380 100%

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada pada PTPN V Sei Buatan Kec. Dayun Kab. Siak, hal ini terlihat pada jumlah responden yang memberi tanggapan pada katagori sangat setuju hanya berjumlah 25.26%%, responden yang memberikan tanggapan setuju berjumlah 49,73%, responden yang memberikan tanggapan kurang setuju 15,78%, responden yang memberikan tanggapan tidak setuju berjumlah 8,69% dan responden yang memberikan tanggapan sangat tidak setuju berjumlah 0,52% .

2. Kedisiplinan kerja karyawan

Dalam pencapaian tujuan organisasi, kedisiplinan kerja karyawan yang sangat dibutuhkan. kedisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut akan secara sukarela berusaha bekerja secara optimal dan bersikap kooperatif dengan karyawan lain. Pembinaan disiplin dalam suatu organisasi harus tetap diupayakan dengan cara-cara yang efisien dan efektif, hal ini diperlukan untuk mendapatkan karyawan dengan kedisiplinan kerja dan dedikasi yang tinggi. Berdasarkan penelitian dapat dilihat tanggapan responden tentang kedisiplinan kerja.

Tabel V.5
Tanggapan Kedisiplinan Karyawan Pada PTPN V Sei Buatan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					jumlah
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan aturan	18 47.36%	18 47.36%	1 2.63%	-	1 2.63%	38 100%
2.	Saya sering meninggalkan pekerjaan selama jam kerja berlangsung.	10 26.31%	8 21.05%	16 42.10%	3 7.89%	1 2.63%	38 100%
3.	Saya selalu menjaga ketentraman lingkungan kerja dan tidak pernah terlibat konflik	15 39.47%	13 34.21%	8 21.05%	1 2.63%	1 2.63%	38 100%
4.	Saya sering melanggar peraturan yang dibuat pershan.	11 28.94%	25 65.78%	2 5.26%	-	-	38 100%
5.	Saya menggunakan atribut keselamatan kerja yang oleh pihak perusahaan apabila sedang bekerja.	12 31.57%	8 21.05%	17 44.73%	1 2.63%	-	38 100%
6.	Tempat saya bekerja sering terjadi kecelakaan kerja.	15 39.47%	21 55.26%	-	1 2.63%	1 2.63%	38 100%
7.	Saya pernah melakukan kelalaian dalam bekerja.	8 21.05%	26 68.42%	2 5.26%	2 5.26%	-	38 100%
8	Saya menggunakan waktu secara efektif seefisien mgkin	5 13.15%	12 31.57%	16 42.10%	5 13.155	-	38 100%
9	Saya tidak pernah meninggalkan pekerjaan yang dibebankan.	18 47.36%	18 47.36%	2 5.26%	-	-	38 100%
10	Saya menjaga peralatan kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan baik.	1 2.63%	29 76.31%	4 10.52%	4 10.52%	-	38 100%
Jumlah		113 29.73%	178 46.84%	68 17.89%	15 3.94%	4 1.05%	380 100%

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan pada katagori sangat setuju berjumlah 29.73%, responden yang menyatakan setuju berjumlah 46.84%, responden yang menyatakan kurang setuju berjumlah 17.89%, responden yang menyatakn tidak setuju berjumlah 3.94% dan responden yang menyatakn sangat tidak setuju berjumlah 1,05%.

V.3. Uji Validitas, Reliabelitas dan Normalitas

1. Uji Validitas

Kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrumen atau angket untuk dinyatakan valid atau dianggap memenuhi syarat menurut Iskandar mengutip pendapat Hairs, nilai validitas di atas 0.30 adalah nilai yang dapat diterima dalam analisis faktor. Analisis ini dilakukan untuk menggugurkan item-item instrumen yang nilainya di bawah 0.30. Apabila telah digugurkan, peneliti melakukan analisis berikutnya, jika terdapat item-item instrumen yang dibawah 0.30 maka peneliti menggugurkan sekali lagi. Jika tidak ada lagi nilai item-item dibawah 0.30 maka analisis faktor tidak dilanjutkan.

Tabel V.6
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Korelasi	r tabel=0,30	Keputusan
1	0.540	>0,30	Valid
2	0.735	>0,30	Valid
3	0.518	>0,30	Valid
4	0.397	>0,30	Valid
5	0.565	>0,30	Valid
6	0.637	>0,30	Valid
7	0.661	>0,30	Valid
8	0.485	>0,30	Valid
9	0.585	>0,30	Valid
10	0.786	>0,30	Valid

Sumber :Data olahan

Tabel diatas menjelaskan dari 10 item yang diuji semuanya valid karena memenuhi standar koefisien validitas. Maka demikian dapat disimpulkan bahwa semua item memenuhi standar koefisien validitas. Dengan

demikian 10 item tersebut digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian.

Tabel V.7
Uji Validitas Kedisiplinan

No	Korelasi	r tabel= 0,30	Keputusan
1	0.527	>0,30	Valid
2	0.703	>0,30	Valid
3	0.501	>0,30	Valid
4	0.467	>0,30	Valid
5	0.427	>0,30	Valid
6	0.421	>0,30	Valid
7	0.519	>0,30	Valid
8	0.521	>0,30	Valid
9	0.705	>0,30	Valid
10	0.509	>0,30	Valid

Sumber :Data olahan

Tabel V.7 diatas menjelaskan setelah dilakukan uji validitas, nilai korelasi semua item masing-masing >0,30. Maka demikian dapat disimpulkan bahwa semua item memenuhi standar koefisien validitas. Maka ke 10 item tersebut digunakan sebagai pengambilan data dalam penelitian.

2. Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan data dengan mengguankan *uji cronbach's alpha (a)* dengan ketentuan jika $a \geq 0,60$ maka dikatakan reliable. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel V.8
Uji Reliabel Variabel Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan

No	Variabel	Jumlah item Dalam kuesioner	Coronbach's Alpha	Keputusan
1	Gaya Kepemimpinan (X)	10	0.864	Reliabel
2	Kedisiplinan (Y)	10	0.829	Reliabel

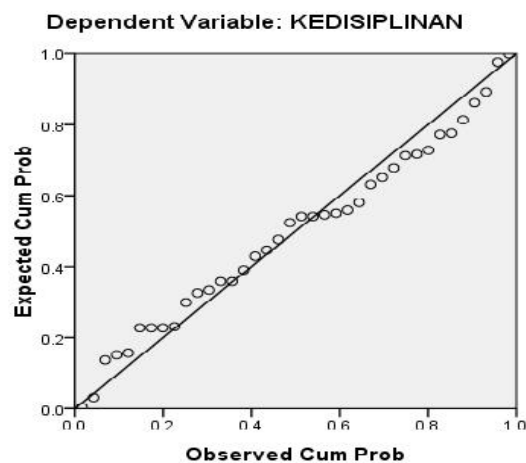
Sumber : Data Olahan

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reabilitas, nilai *coronbach's alpha* masing-masing diatas 0,60. Dengan demikian masing-masing variabel reliabel.

3. Uji Normalitas

Untuk uji normalitas dapat dilihat pada *Tes Of Normality* dibawah ini sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan grafik uji normalitas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, berarti penyaluran data bersifat normal. Sehingga asumsi untuk melakukan model regresi dapat dilakukan.

V.4. Analisis Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan karyawan pada PTPN V Sei Buatan dalam penelitian ini penulis menggunakan data dari hasil kuesioner, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana yaitu dengan membandingkan antara t-tabel dengan t-hitung.

Dari hasil perhitungan analisis regresi tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan dengan menggunakan program SPSS diperoleh angka-angka sebagai berikut :

Tabel V.10
Hasil Perhitungan Analisis Regresi Tentang Gaya Kepemimpinan
Karyawan Terhadap Kedisiplinan

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Probabilitas
Gaya Kepemimpinan	0,653	6.489	0,000
Konstanta	14.455		
r Square = 0,539 r = 0,734			F Ratio = 42.106 Probabilitas = 0.000

Sumber: Data Olahan

1. Koefisien Regresi

Untuk persamaan regresi linear sederhana berdasarkan tabel diatas, dapat digunakan rumus : $Y = a + bX$ atau $Y = 14,455 + 0,653X$

Keterangan :

Y= Variabel Dependen (Kedisiplinan)

a = Konstanta

b= Koefisien regresi variabel independen

X = Variabel Independen (Gaya Kepemimpinan)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien untuk nilai X yaitu 0,653. artinya apabila dalam gaya kepemimpinan pada PTPN V Sei Buatan meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan kedisiplinan karyawan sebesar 0,653%. Persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari variabel yaitu b, bertanda positif (+), dimana dalam hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan (x) berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.

2. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap variabel (Y) dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Ho = tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

Ha = ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

Ho ditolak dan Ha diterima apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$.

Uji t ini dilakukan taraf signifikan sebesar 5% (α ; 0,05)

$$\begin{aligned} t \text{ tabel} &= \alpha / 2 ; n - 2 \\ &= 0,05 / 2 ; 38 - 2 \end{aligned}$$

$$= 0,025 ; 36$$

$$= 2,03$$

Tabel V.11
Perbandingan antara t-tabel dengan t-hitung

Variabel	t – hitung	t – tabel	Probabilitas
Kepemimpinan	6.489	2,03	0,000

Sumber :Data olahan

Berdasarkan hasil perhitungan nilai t-hitung X sebesar 6.489 dan nilai t-tabel sebesar 2,03. ini berarti Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan dan Ho ditolak.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien digunakan untuk melihat seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X) terhadap variabel terikat Kedisiplinan Karyawan (Y). Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien regresi penentu berganda (R²). nilai koefisien penentu berganda (mendekati 1) maka semakin tepat suatu garis linier digunakan sebagai suatu pendekatan hasil penelitian.

Tabel V.12
Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber Sugiyono (2005:183)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R sebesar 0,734, berarti hubungan keeratan antara variable independen (gaya kepemimpinan) dan variabel dependen (kedisiplinan) Kuat karena R berada di antara 0,60-0,799. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,526 Artinya 52,6%. Variable kedisiplinan ditentukan oleh variable bebas yaitu gaya kepemimpinan, Sedangkan 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V.5. Pembahasan

Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam kedisiplinan, karena pemimpin merupakan sorotan dan panutan oleh bawahannya. Berbagai tindakan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi/perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak terlepas dari adanya pimpinan yang mampu dan dapat menggerakkan para karyawannya agar mau melaksanakan aktivitas kerja secara disiplin.

Gaya kepemimpinan yang baik sangat dibutuhkan pihak perusahaan untuk mengarahkan karyawan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, yaitu pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang baik dan dapat diterima oleh seluruh lapisan karyawan serta mempunyai komitmen terhadap tanggung jawab kepada karyawan dan perusahaan.

Dalam operasional PTPN V Sei Buatan, pimpinan belum sepenuhnya menerapkan fungsi, sifat kepemimpinan yang seharusnya dimiliki oleh seorang pimpinan. Pimpinan cenderung bersifat otoriter dalam

menerapkan gaya kepemimpinan, sedangkan karyawan mengharapkan seorang pemimpin dalam perusahaan itu lebih berifat demokrasi.

Seharusnya kepemimpinan yang baik dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka, dimana seorang pemimpin tidak hanya sekedar memberikan peraturan yang harus dipatuhi karyawan tapi juga harus mampu mengayomi karyawan sehingga karyawan tidak merasa terpaksa mematuhi peraturan yang dibuat dan melaksanakan semua perintah yang diberikan.

Namun bila karyawan merasa terpaksa dan takut dalam mematuhi peraturan dan melaksanakan perintah maka hasil kinerja karyawan tersebut tidak akan optimal. Dari hasil penelitian yang telah diuraikan diatas dapat dilihat dengan jelas bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Berdasarkan data-data yang telah disajikan dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kedisiplinan kerja karyawan.

Dari hasil penelitian terhadap 38 orang responden ternyata hanya terdapat 25,26% dari mereka yang menyatakan kepemimpinan yang ada pada PTPN V Sei Buatan berada pada katagori sangat setuju.

Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PTPN V Sei Buatan tidak begitu disenangi karyawan. Hal ini dikarenakan responden merasa sikap dan gaya kepemimpinan, komunikasi, kepercayaan, dan tanggung jawab pimpinan masih jauh dari yang responden harapkan. Sedangkan untuk variabel kedisiplinan kerja karyawan masi rendah Hal ini

dapat dilihat dari tingkat absensi, menjaga inventaris perusahaan, kelalaian bekerja, kesadaran penggunaan safety equipment, dan konflik dalam lingkungan kerja memperlihatkan tingkat kedisiplinan yang tidak menggembirakan. Dan hanya terdapat sebanyak 29.73% orang responden memiliki tingkat kedisiplinan kategori tinggi, hal ini diperlihatkan oleh data yang menunjukkan bahwa tingkat absensi, penyelesaian pekerjaan, kesadaran penggunaan safety equipment yang sangat memuaskan atau berada pada standar yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap kedisiplinan kerja karyawan, jika gaya kepemimpinan baik maka akan berakibat positif pada kedisiplinan kerja karyawan, dalam artian kedisiplinan kerja karyawan pun ikut baik. Tetapi bila gaya kepemimpinan tidak baik, maka tingkat kedisiplinan kerja karyawan pun akan ikut tidak baik.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah penulis membahas secara konseptual dan terperinci tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatan, maka pada bab terakhir ini penulis akan menyampaikan kesimpulan atas permasalahan yang terjadi pada internal PTPN V Sei Buatan dan memberikan saran atas permasalahan yang terjadi tersebut. Untuk itu penulis akan membagi dua bagian penulisan, yaitu kesimpulan dan saran.

VI.1. Kesimpulan .

1. Untuk persamaan regresi linier sederhana $Y = a+bX$ Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien untuk nilai X yaitu 0,653. artinya apabila dalam gaya kepemimpinan pada PTPN V Sei Buatan meningkat sebesar 1% maka akan meningkatkan kedisiplinan karyawan sebesar 0,653%. Persamaan regresi diatas menunjukkan koefisien regresi dari variabel yaitu **b**, bertanda positif (+), dimana dalam hal ini berarti variabel gaya kepemimpinan (x) berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan nilai t-hitung sebesar 6.489 dan nilai t-tabel sebesar 2,03 ini berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan karyawan dan H_0 ditolak. Hasil pengamatan menunjukkan adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan.

3. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai R sebesar 0,734, berarti hubungan keeratan antara variabel independen (gaya kepemimpinan) dan variabel dependen (kedisiplinan) Kuat karena R berada di antara 0,60-0.799. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,526 Artinya 52,6%. Variable kedisiplinan ditentukan oleh variable bebas yaitu gaya kepemimpinan, Sedangkan 47,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

VI.2. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada PTPN V Sei Buatun, oleh karena itu perusahaan harus juga memperhatikan gaya kepemimpinan seorang pemimpin tersebut agar tujuan perusahaan berjalan dengan lancar. tidak seorang pemimpinpun yang mempunyai sikap sempurna dalam hal kepemimpinannya. Oleh karena itu sangat penting bagi seorang pemimpin untuk selalu menganalisa dan mengevaluasi dirinya sendiri berdasarkan pengalaman dan melakukan pengembangan dirinya melalui pendidikan yang bersifat formal atau informal sehingga diharapkan bisa menjadi teladan bagi bawahannya.
2. Kedisiplinan pada PTPN V. Sei Buatun Kec. Dayun Kab. Siak masih belum berjalan dengan sepenuhnya. Untuk itu PTPN V Sei Buatun harus memberikan pembinaan kedisiplinan terhadap karyawan agar kedisiplinan tersebut bisa berjalan seperti yang diinginkan perusahaan seperti : Memberikan Motivasi dalam bekerja, pendidikan tentang

kedisiplinan, gaya kepemimpinan yang baik, kesejahteraan, penegakan disiplin lewat hukum. kepemimpinan serta penegakan disiplin merupakan hal yang paling utama perlu diperhatikan dalam pembinaan kedisiplinan. Dalam menegakkan disiplin, perusahaan tidak hanya cukup dengan ancaman saja, tetapi juga perlu diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang cukup. agar tercapainya tujuan perusahaan dengan lancar.

3. Bagi peneliti selanjutnya, agar menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan untuk lebih menambah wawasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Proses Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Haji Mas Agung, Jakarta.
- Handoko, Hani T, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Harun Arrasid, 2006, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Transmigrasi dan Kependidikan Provinsi Riau.
- Imam, Ghozali, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*, Universitas Ponorogo.
- Isyandi, B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Global*, UNRI Press, Pekanbaru.
- Kartini & Kartono, 2002, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, CV Rajawali, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajat, 2003, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Erlangga, Jakarta.
- Manulang, Marihot, 2001, *Manajemen Personalia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Margono, S, 2004, *Metode penelitian Pendidikan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 2004, *Kepemimpinan Yang Efektif*, Edisi Keempat, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Norma Yunita, 2008, Pengaruh Kepemimpinan Desa Terhadap Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan di Desa Suntung Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir
- Ranupandojo, Sukanto dan T Hanu Handoko, 2006, *Organisassi Perusahaan*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

- Reksohardiprojo, Sukanto dan T. Dani Handoko, 2003, *Organisasi Perusahaan*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, CV Alfabeta, Bandung.
- Thoyib, Armanu, 2003, www.Google.com, “Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Setrategi, dan Kinerja” 9 AM.
- Thoha, Miftah, 2004, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Mandar Maju Bandung.
- Tunggal, Widjaja, Amin, 2002, *Manajemen*, PT. RINEKA CIPTA, Jakrta.
- Winardi, 2005, *Kepemimpinan DAlam Manajemen*, Penerbit Rinerka Cipta, Jakarta.