

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PERUM PERUMNAS
REGIONAL I MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

**NAMA : FAUZI HUSEIN RITONGA
NPM : 1505160225
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 05 Oktober 2019, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : FAUZI HUSEIN RITONGA
N P M : 1505160225
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PERUM PERUMNAS REGIONAL I MEDAN
Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

2345

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.) (QAHFI ROMULA SIREGAR, S.E., M.M.)

UMSU
Pembimbing
(H. AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., M.A.)

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Ketua
(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

PANitia UJIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Sekretaris
(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : FAUZI HUSEIN RITONGA
NPM : 1505160225
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PERUM PERUMNAS
REGIONAL I MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Oktober 2019

Pembimbing

AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., M.A

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



H. JANURI, SE, M.M, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

**Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.
Dosen Pembimbing : AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., M.A**

Nama Lengkap : FAUZI HUSEIN RITONGA
NPM : 1505160225
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Proposal : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PERUM PERUMNAS REGIONAL I MEDAN

Dosen Pembimbing

Medan, September 2019
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

AKRIM ASHAL LUBIS, S.E., M.A

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : FAUZI HUSEIN RITONGA
NPM : 1505160225
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bawa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepelinya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghujukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 06 Februari 2019
Pembuat Pernyataan



B :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

FAUZI HUSEIN RITONGA. NPM (1505160225) Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan. Skripsi 2019

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif.

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan Perum Perumnas Regional I Medan. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan Perum Perumnas Regional I Medan. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan Perum Perumnas Regional I Medan.

Secara parsial variabel Kepemimpinan dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $5,436 > 1,98$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel Kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan. Secara parsial variabel pengawasan dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $7,901 > 1,98$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel pengawasan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai $15,44 > 2,310$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Perum Perumnas Regional I Medan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kita panjatkan atas kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada kita khususnya penulis, serta shalawat dan salam kehadirat Nabi besar kita Nabi Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya di hari akhir nanti,sampai saat ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan”.

Penulis menyadari, bahwa sesungguhnya penulisan dan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan nasehat serta pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu dengan segala kerendahan hati, tulus dan ikhlas penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu dan memberi dorongan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Dan pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: dAyahanda Mahmud Ritonga dan Ibunda Dermawan Hasibuan yang telah memberikan dukungan baik moril maupun material serta do'a restu sangat bermanfaat sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri S.E., M.M., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan BisnisUniversitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Ade Gunawan SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Saripuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Akrim Ashal Lubis S.E., M.A., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik..
8. Bapak/Ibu Dosen selaku staf pengajar yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membekali penulis dengan berbagai ilmu pengetahuan.
9. Sahabat-Sahabat Kuliah penulis beserta seluruh teman-teman Manajemen, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, Penulis mengucapkan banyak terima kasih. Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan, untuk itu penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya skripsi ini dapat memberikan manfaat yang banyak bagi semua pihak.

Medan, September 2019

Fauzi Husein Ritonga
1505160225

DAFTAR ISI

ABSTRAK

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis	8
1. Disiplin Kerja	8
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	8
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	8
c. Indikator Disiplin Kerja	11
2. Kepemimpinan	12
a. Pengertian Kepemimpinan	12
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan	13
c. Indikator Kepemimpinan	13
3. Pengawasan	14
a. Pengertian Pengawasan.....	14

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan	15
c. Indikator Pengawasan	17
B. Kerangka Konseptual	18
C. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Pendekatan Penelitian.....	23
B. Definisi Operasional	23
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
D. Populasi dan Sampel.....	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Teknik Analisis Data	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Hasil Penelitian.....	33
1. Gambaran Umum Respondend.....	33
2. Analisis Data.....	41
B. Pembahasan	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
A. Kesimpulan.....	53
B. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Absensi Karyawan	5
Tabel III.1	Definisi Operasional	23
Tabel III.2	Jadwal Penelitian	25
Tabel III.3	Populasi Penelitian	26
Tabel III.4	Skala Likert	27
Tabel IV.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
Tebel IV.2	Distribusi Responden Berdasarkan usia	34
Tabel IV.3	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	34
Tabel IV.4	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	35
Tabel IV.5	jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1).....	34
Tabel IV.6	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X2)	37
Tabel IV.7	Tabulasi Jawaban Responden Disiplin Kerja (Y)	39
Tabel IV.8	Uji Multikoliniearitas Coefficients(a)	43
Tabel IV.9	Regresi Berganda Coefficents(a)	45
Tabel IV.10	Uji t Coefficients(a)	47
Tabel IV.11	Uji F	48
Tabel IV.12	Koefisien Determinisasi Model Summary(b)	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	Paradigma Penelitian	20
Gambar II.2	Paradigma Penelitian	21
Gambar II.3	Paradigma Penelitian	22
Gambar IV.1	Hasil Uji Normalitas	41
Gambar IV.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	44

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja saling diharapkan mampu cakap dan terampil juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan (Sedarmayanti, 2009, hal.5).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif (Siagian, 2015, hal.305).

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketiaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan para karyawan yang bermasalah antara lain absensi, bolos, dan ketidakpatuhan (Fahmi, 2017, hal.75)

Sutrisno (2009, hal.86) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu, gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan ekonomi, perlu menciptakan suasana santai, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, perasaan aman dan masa depan, fasilitas yang memadai, kepemimpinan dan rekan kerja (Woworuntu, 2016, hal.82).

Pada penelitian ini faktor yang digunakan untuk mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah : kepemimpinan dan pengawasan. Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun, didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri.

Pemilihan kepemimpinan yang benar disertai dengan motivasi yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi atau perusahaan. Apabila kepemimpinan tidak tepat maka tujuan organisasi atau perusahaan akan terganggu, akan menyebabkan konflik dan rasa tidak puas ada para karyawan, sehingga akibatnya pemimpin tidak dapat mempengaruhi bawahannya secara maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Kamal (2015) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), diperoleh hasil kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja secara parsial pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

Mahendra (2014) Kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan pelaksana merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta

membuat perawat pelaksana berusaha lebih keras untuk meningkatkan disiplin kerja.

Liyas (2017) kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk menciptakan suasana disiplin kerja yang teratur.

Selain kepemimpinan yang mempengaruhi disiplin kerja, pengawasan juga mempengaruhi disiplin, instansi hendaknya memberikan pengawasan yang sesuai dengan hasil pekerjaan karyawan dengan tujuan untuk menyenangkan karyawan. Misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Apabila instansi sanggup menyediakan pengawasan tersebut, maka instansi mampu menambah semangat dan kesenangan karyawan, sehingga semangat dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan.

Hasibuan (2007, hal.117) mendefinisikan pengawasan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pengawasan merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaiannya dengan sebuah organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Widia dan Bismala (2014) pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, artinya apabila pengawasan dapat ditingkatkan maka akan mempengaruhi tingkat disiplin karyawan yang semakin baik.

Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perumnas) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perusahaan Umum (Perum) yang berbasis Nasional. Perumnas didirikan berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 29 tahun 1974, diubah dengan Peraturan pemerintah Nomor 12 tahun 1988, dan disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2004 tanggal 10 Mei 2004. Sebagai Badan Usaha Milik Negara Perumnas mengembangkan tugas pemerintah dalam penyediaan perumahan dan pemukiman yang bernilai dan berkualitas. Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perumnas) beralamat di Jalan Matahari Raya Nomor 313 Medan

Pelaksanaan pengawasan di Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perumnas) dilaksanakan dengan cara-cara seperti pengawasan langsung oleh atasan baik secara pengamatan langsung maupun melalui penilaian kinerja pegawai secara tertulis, apel pagi yang memiliki daftar absensi maupun kegiatan khusus. Bentuk-bentuk pengawasan tersebut masih saja terdapat celah-celah yang dapat dimanfaatkan oleh pelaku tindakan indisipliner. Berdasarkan hasil observasi, menyatakan bahwa kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan yaitu karena kurang tegasnya atasan dalam melakukan pengawasan dan mengambil tindakan terhadap bawahannya yang melakukan tindakan indisipliner. Tidak setiap kepala bagian berani dan tegas dalam melaksanakan aturan atau hasil rapat itu terhadap karyawan-karyawan yang merasa dibawahi.

Perusahaan Umum Pembangunan Perumahan Nasional (Perumnas) berkomitmen penuh untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan nyaman dalam pengawasan perusahaan melalui upaya pembentukan karakter Insan Perum Perumnas yang disiplin dan beretika dalam berinteraksi sehari-hari baik antar sesama karyawan maupun hubungan atasan dan bawahan melalui berbagai bentuk

komunikasi.

Berikut adalah data kehadiran karyawan Perum Perumnas Regional I Medan pada bulan Mei 2019 :

Tabel I.1
Data Absensi Karyawan Perumnas Regional I Medan

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Absen	Persentase Terlambat	Persentase Absen
Triwulan I	95	52	10	35	7
Triwulan II	95	55	17	37	12
Triwulan III	95	58	21	39	14
Triwulan IV	95	62	22	42	15
Rata-Rata		57	18	39	12

Sumber : Perumnas Regional I Medan (2019)

Demikian pula halnya di Perum Perumnas Regional I Medan bahwa kepemimpinan pada perusahaan tersebut masih kurang efektif. Ketidak efektifan ini dapat dilihat dari peran seorang pemimpin yang kurang tegas dalam memberikan arahan dan pengawasan bagi karyawan. Selain itu pengawasan yang diberikan kepada perusahaan bagi karyawan yang berprestasi belum merata atau tidak semua karyawan yang berprestasi diberikannya pengawasan. Sehingga tingkat disiplin karyawan masih rendah, khususnya beberapa pegawai terlihat sering datang terlambat dan melakukan pelanggaran seperti kemangkiran, atau selesai istirahat tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin kerja Pada Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Tingkat disiplin karyawan masih rendah.
2. Pimpinan yang kurang tegas dalam memberikan arahan bagi karyawan.

3. Pengawasan yang diberikan kepada perusahaan bagi karyawan yang berprestasi belum merata

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu gaji yang cukup, memperhatikan kebutuhan ekonomi, perlu menciptakan suasana santai, tempatkan karyawan pada posisi yang tepat, perasaan aman dan masa depan, fasilitas yang memadai, kepemimpinan dan rekan kerja, namun dalam penelitian ini membatasi pada kepemimpinan dan pengawasan sebagai faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka perumusan masalah yang dijadikan objek penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan Perum Perumnas Regional I Medan?
- b. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan Perum Perumnas Regional I Medan?
- c. Apakah kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan Perum Perumnas Regional I Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan Perum Perumnas Regional I Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan Perum Perumnas Regional I Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan dan pengawasan

berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan Perum Perumnas Regional I Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Manfaat teoritis, dapat menambah wawasan berfikir menulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia dalam menilai kinerja karyawan.
- b) Manfaat Praktis memberi masukan kepada pihak manajemen perusahaan dalam merumuskan dan membuat kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c) Penelitian yang akan datang, sebagai bahan perbandingan atau referensi yang akan meneliti masalah sama di masa yang akan datang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat penting bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Sutrisno (2009, hal.86) menyatakan “Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan”.

Selanjutnya, Hamali (2018, hal.214) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Fahmi (2017, hal.75) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sangsi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Siagian (2015, hal.305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tindakan tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Mulianto dan Eko (2016, hal.171) Disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga terciptanya suasana kerja yang tertib, aman tenang dan menyenangkan.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana keadaan seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Marsuki (2014, hal.1) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah

- 1) Pendidikan,
- 2) Pelatihan,
- 3) Sikap,
- 4) Motivasi,
- 5) Masa kerja,
- 6) Tingkat penghasilan,
- 7) Jaminan sosial,
- 8) Pengawasan
- 9) Sarana produksi.

Sedangkan menurut Woworuntu (2016, hal.82) faktor yang mempengaruhi disiplini kerja adalah

- 1) Kebersihan,
- 2) Rasa tanggung jawab,
- 3) Kerja keras,
- 4) Koordinasi,
- 5) Ketekunan,
- 6) Bijaksana,
- 7) Penyesuaian diri,
- 8) Kepuasan terhadap gaji
- 9) Kepemimpinan.

Menurut Sutrisno (2013, hal.89) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian pengawasan
Besar kecilnya pengawasan dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi.
Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para pegawai. Para pegawai akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari. Apapun yang dibuat pimpinannya.
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap

pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal serupa.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Tobari (2014, hal.57) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja adalah:

- 1) Mengecek daftar hadir
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- 2) Bersifat sopan
Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Orientasi hasil dan sistem kerja
Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Taat aturan
Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab
Kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, saran dan prasaran yang dipergunakan serta pelaku kerjanya.

Menurut Sutrisno (2009, hal.86) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja adalah:

- 1) Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan didalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa defenisi mengenai kepemimpinan, antara lain :

Menurut Fahmi (2017, hal. 122) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Adapun menurut Umam (2018, hal. 270) kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain.

Sutrisno (2013, hal. 213) menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Menurut Sopiah (2008, hal. 108) kepemimpinan adalah sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok.

Menurut Arifin (2017, hal. 126) kepemimpinan merupakan orang yang memiliki kewenangan untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui hubungan yang baik guna mencapai tujuan.

Dengan merujuk berbagai pendapat para pakar, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, mepengawasan, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Seorang pemimpin dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan. Agar mampu mencapai tujuan seorang pemimpin diharapkan mempunyai kompetensi sesuai dengan kepentingan organisasi. Disamping itu, masih banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. Karena itu diperlukan pemimpin yang cerdas dan terampil, serta memiliki kompetensi.

Menurut Arifin (2017, hal.147) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah pengalaman, harapan, kepribadian, rekan kerja, pemahaman tugas dan ketepatan persepsi.

Sedangkan menurut Sopiah (2008, hal.116) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah kepribadian, pengalaman masa lampau, harapan dari perilaku atasan, karakteristik, harapan dari perilaku bawahan, persyaratan tugas, kultur kebijaksanaan organisasi.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Sopiah (2008, hal.123) indikator dari kepemimpinan adalah :

- 1) Menciptakan kegiatan
Menetapkan deskripsi pekerjaan secara jelas untuk karyuawan/bawahannya.
- 2) Mencari informasi
Informasi adalah sumber daya yang sangat penting yang harus dimiliki organisasi. Tugas pemimpin adalah mencari informasi tersebut secara cepat, tepat dan akurat.
- 3) Mendorong semangat

Memotivasi karyawan agar selalu bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Dengan demikian karyawan yang berdisiplin baik menjadi tugas pemimpin, di samping juga tugas karyawan secara pribadi.

4) Menetapkan standar

Standar disiplin harus ditetapkan dari awal dan hal ini merupakan tugas pemimpin. Tanpa standar disiplin yang jelas, karyawan tidak akan tahu apakah dia sudah bekerja dengan baik atau belum.

Sedangkan Handoko (2009, hal. 297) mengiktisarkan 4 (empat) ciri/sifat utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan :

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan dan keluasan hubungan sosial
- 3) Pengawasan diri dan dorongan berdisiplin kerja
- 4) Sikap-sikap hubungan manusiawi

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Fahmi (2016, hal.35) menyatakan bahwa pengawasan penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya pengawasan mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Pengawasan acapkali juga disebut pengawasan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk pengawasan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Moorhead dan Griffin (2013, hal.157) pengawasan adalah mengalokasikan pengawasan dan tunjangan kepada karyawan sebagai imbalan untuk kontribusi mereka kepada organisasi.

Sudarmanto (2015, hal.192) Pengawasan (*reward*) adalah imbalan yang diberikan kepada organisasi kepada anggotanya, baik sifatnya materi finansial, materi nonfinansial, maupun psikis dan non psikis. Wujud pengawasan dapat berupa gaji pokok/upah dasar, gaji variabel, pengawasan, bonus prestasi, kesempatan karir.

Robbins dan Judge (2015, hal.170) pengawasan adalah pembayaran yang didasarkan pada pekerjaan yang berdasarkan level prestasi pada berapa banyak keahlian yang para pekerja miliki atau berapa banyak prestasi kerja yang mereka capai.

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Dari beberapa pendapat diatas, pengawasan dapat disimpulkan sebagai dorongan dalam diri yang dapat mengarahkan seseorang dalam mencapai suatu tujuan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan

Umam (2018, hal.35) Dalam pemberian pengawasan, terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi dua, yaitu :

- 1) Faktor intern organisasi,
- 2) Faktor Pribadi karyawan yang bersangkutan

Berikut adalah penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan

1) Faktor intern organisasi

Dana Organisasi

Serikat Pekerja

2) Faktor Pribadi karyawan

Produktifitas kerja

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan pengawasan. Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula pengawasan yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

Menurut Suparyadi (2015, hal.275) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka pengawasan relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka pengawasan relatif semakin besar.

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat pengawasan akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat pengawasan relatif kecil.

3) Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka pengawasan akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka pengawasannya kecil.

c. Indikator Pengawasan

Adapun indikator pengawasan yang dikemukakan Mangkunegara (2017, hal.89) adalah :

1) Kerja keras

Pencapaian disiplin kerja sebagai wujud timbulnya pengawasan seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasi dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita-cita yang tinggi

Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang mepengawasan diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6) Ketekunanan

Ketekunanan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

- 7) Hubungan dengan rekan kerja
Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya pengawasan karyawan dalam bekerja, pengawasan akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.
- 8) Pemanfaatan waktu
Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud pengawasan yang tinggi dalam bekerja.

Sudarmanto (2015, hal.197) adalah sebagai berikut :

- 1) Hasil kerja
Penentuan atau standar pemberian pengawasan berdasarkan tolak ukur hasil nyata yang diberikan, baik kuantitatif ataupun kualitatif oleh individu, kelompok atau organisasi.
- 2) Tindakan
Penentuan atau standar tolak ukur pengawasan dengan mendasarkan tindakan dan perlakuan daripada hasil nyata yang diberikan.
- 3) Pertimbangan
Penentuan pengawasan atas dasar hasil dan perlakuan tetapi berdasarkan kontrak, tipe-tipe pekerjaan, hakikat pekerjaan, persamaan level hierarki atau kewenangan, masa jabatan.
- 4) Fasilitas
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari pengawasan, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah melakukan penilaian atas tugas-tugas yang dilakukan. Disiplin kerja merupakan hasil yang telah dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya sedangkan kerja diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu dengan tujuan langsung atau pengorbanan jasa.

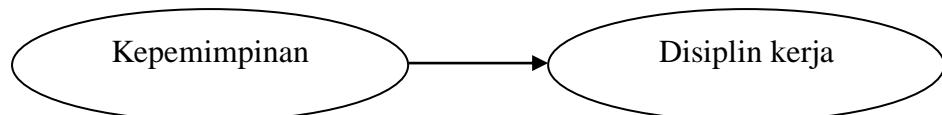
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja

Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran, Newstrom dalam Wibowo (2013, hal. 264).

Rifai (2006, hal.33) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh :

Ngaisah (2009) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Kamal (2015) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Saripuddin (2017) secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Hasil penelitian Muttaqin (2016) secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Malang. Hasil penelitian Jaya (2015) Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. Hasil penelitian Isvandiari (2018) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-1
Paradigma Penelitian

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja

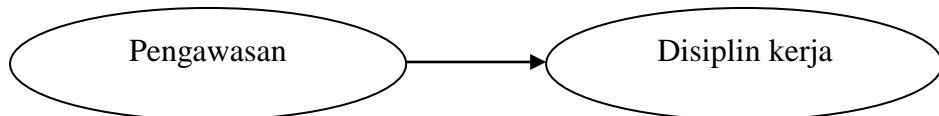
Sutrisno (2013, hal. 109), pengawasan adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu pengawasan sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Handoko (2002, hal. 176) juga mengemukakan pendapatnya bahawa, “pengawasan adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Cahyono dkk (2011), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Jufrizien (2017) ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap disiplin karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.

Meika (2017) terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu secara positif yang artinya, jika ada peningkatan pada variabel pengawasan maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Alni (2016) pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan. Hasil penelitian Ashifa (2017) Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh pengawasan

terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang. Zulkifli (2017) Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat dijelaskan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai PDAM



**Gambar II-2
Paradigma Penelitian**

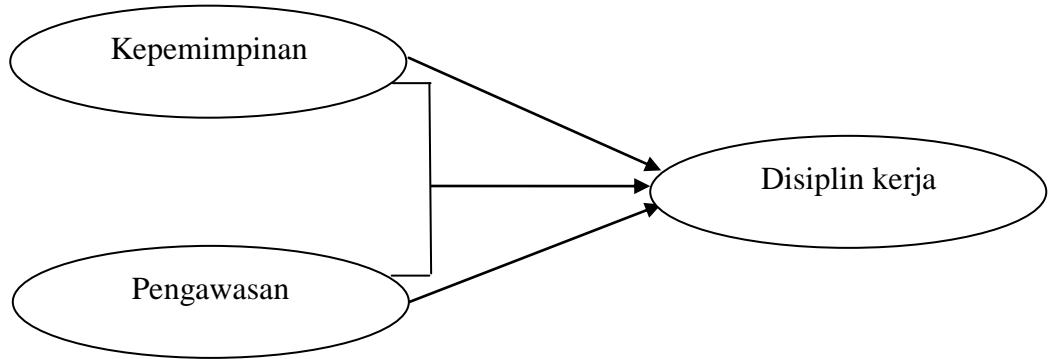
3. Pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja

Nawawi (2013, hal.29) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (karyawan).

Handoko (2002, hal. 176) juga mengemukakan pendapatnya bahawa, “pengawasan adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan”.

Kepemimpinan dan pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Suhartono (2012) hasil penelitian berkesimpulan, bahwa kepemimpinan dan pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Rian (2013) secara simultan ada pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Askes (Persero) Cabang Utama Bandung



**Gambar II.3
Paradigma Penelitian**

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013, hal.96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada karyawan Perum Perumnas Regional I Medan
2. Ada pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja pada karyawan Perum Perumnas Regional I Medan
3. Ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan pengawasan terhadap disiplin kerja pada karyawan Perum Perumnas Regional I Medan

BAB III

METODE PENELITIAAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui hubungan setiap variabel. Iqbal Hasan (2004, hal.9) mendefensikan bahwa penelitian asosiatif kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggabungkan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, dan mengontrol suatu fenomena.

B. Definisi operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui buruknya defenisi pengukuran dari suatu penelitian, yang menjadi defenisi operasional adalah sebagai berikut :

Tabel III.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
Disiplin (Y)	kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan	Sutrisno (2009, hal.86)

Kepemimpinan (X1)	<p>Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Siapapun menjalankan tugas-tugas kepemimpinan, ketika dalam tugas itu dia berinteraksi dengan dan mempengaruhi orang lain. Bahkan dalam kapasitas pribadipun, didalam tubuh manusia itu ada kapasitas atau potensi pengendali yang pada intinya memfasilitasi seseorang untuk dapat memimpin dirinya sendiri.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecerdasan 2. Keluasan hubungan sosial 3. Inisiatif diri 4. Sikap-sikap hubungan manusiawi 	<p>T. Hani Handoko (2003, hal. 297)</p>
Pengawasan (X2)	<p>Pengawasan terbentuk dari sikap (<i>attitude</i>) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di instansi (<i>situation</i>). Pengawasan adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk berkerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kerja 2. Tindakan 3. Pertimbangan 4. Fasilitas 	<p>Sudarmanto (2015, hal.197)</p>

C. Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Peneliti melakukan di Perumnas Regional I Medan Jalan Matahari Raya Nomor 313 Medan Helvetia 20124

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Mei 2019 sampai bulan Agustus 2019.

Tabel III – 2 : Pelaksanaan Penelitian

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN															
	Mei				Jun				Jul				Agt			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul		■														
Pra riset			■	■												
Pembuatan proposal					■											
Seminar Proposal						■										
Pengumpulan Data							■									
Penyusunan Skripsi								■	■	■	■					
Bimbingan Skripsi												■	■	■		
Sidang Meja Hijau														■		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal.120) Populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau teliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Perum Perumnas Regional I Medan khusunya pada beberapa seksi dengan perincian sebagai berikut :

Tabel III.3
Populasi Penelitian

Bagian	Jumlah
Bagian keuangan	25 Orang
Bagian produksi	41 Orang
Bagian pemasaran	29 Orang
Total	95 Orang

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 95 Karyawan Perum Perumnas Regional I Medan Medan.

2. Sampel

Sugiyono (2013, hal. 91) Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang diambil dengan menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang jumlah populasinya terlalu sedikit. Berdasarkan jumlah populasi maka sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 orang karyawan

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Angket (*Questioner*)

Pengumpulan data dalam instrument ini menggunakan angket (*Questioner*), adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditujukan kepada para karyawan Instansi Pelabuhan Indonesia dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel III – 4 : Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat setuju/SS2	5
Setuju/ST	4
Kuang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat tidak setuju /STS	1

Sumber: Sugiyono (2008, hal. 93-96)

Selanjutnya angket yang sudah diterima diuji dengan menggunakan validitas dan reliabilitas pertanyaan, yaitu :

2. Uji Validitas

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2006, hal 212)

Dimana :

n = banyak nya pasangan pengamatan

x = Skor-skor item instrument variabel-variabel bebas.

y = Skor-skor item instrument variabel-veriabel terikat.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus *Correlate, Bivariate Correlations*, dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

3. Uji Reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Umar, 2004, hal.95)

Dimana :

ri = Reliabilitas internal seluruh instrument

rb = korelasi product moment antara belahan pertama dan belahan ke dua.

Untuk pengujian validitas peneliti menggunakan SPSS 16 dengan rumus scale, realibility analisys dengan memasukkan butir skor pernyataan dan totalnya pada setiap variabel.

Kriteria pengujian reliabilitas menurut Ghazali (2005, hal.42) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,95$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,95$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji korelasi *product moment* dan korelasi berganda tetapi dalam praktiknya pengolahan data penelitian ini tidak diolah secara manual,namun menggunakan *software* statistik SPSS.

1. Regresi Berganda

Untuk menguji Hipotesis 1 dan 2 dengan

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y = Disiplin kerja

a = konstanta persamaan regresi

b_1, b_2	= koefisien regresi
x_1	= Kepemipinan
x_2	= Pengawasan
e	= Eror

(Sugiyono, 2006 hal. 212)

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam melakukan analisis terjadi penyimpangan klasik, maka digunakan tiga model klasik untuk mendeteksi data ada tidaknya penyimpangan klasik tersebut yaitu:

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan F mengansumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel yang kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2013, hal. 154).

b. Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah ada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat dan tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolineritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel inependen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013, hal. 103).

b. Heterokedisitas

Menurut Juliandi, *dkk.*, (2015, hal. 161) heterokedisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedisitas, dan jika varians berbeda tersebut heterokedisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedisitas.

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penilitian dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS (statistical product and Services Solution)*.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji signifikansi yaitu untuk menguji apakah variable bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat dengan rumusan hipotesa sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah rumus uji "t" yaitu (Sugiyono 2008, hal. 250):

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

r_2 = Korelasi xy yang ditemukan

N = Jumlah sample

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

H_0 diterima dan H_1 ditolak jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{total}$ pada $\alpha = 5\%$

(Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 159)

b. Uji F

Untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan rumusan hipotesa sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_1 : $b_1 = b_2 \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan (X_1 dan X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah dengan menggunakan rumus uji "F" yaitu:

$$Fh = \frac{R^2 \int k}{(1 - r^2) \int (n - k - 1)}$$

Dimana :

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = sampel

(Sugiyono, 2008, hal. 192)

Kriteria Pengujian Uji F

Kriteria penerimaan / penolakkan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terima H_0 sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tolak H_0 sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan terikat. (Juliandi, dkk, 2015, hal. 159)

4. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan rumus uji Determinasi

$$D = R^2 \times 100 \%$$

Dimana:

D = koefisien determinasi

R^2 = hasil kuadrat korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

Penyebaran angket yang peneliti lakukan terhadap 95 responden, tentu memiliki perbedaan karakteristik baik itu secara jenis kelamin, usia, banyaknya karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan. Oleh karena itu perlu adanya pengelompokan untuk masing-masing identitas pribadi para responden.

Data kuesioner yang disebarluaskan diperoleh beberapa karakteristik responden, yakni jenis kelamin, usia, pendidikan dan pekerjaan. Tabel-tabel dibawah ini akan menjelaskan karakteristik responden penelitian.

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Wanita	14 orang	23%
2	Laki-Laki	81 orang	77%
	Jumlah	95 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri wanita 14 orang (23%) dan laki-laki 81 orang (77%). Persentase karyawan antara karyawan laki-laki dan karyawan perempuan memiliki jumlah yang hampir sama banyaknya. Hal ini berarti karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan di Perum Perumnas Regional I Medan tidak didominasi jenis kelamin, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan, motivasi dan prestasi kerja.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Percentase (%)
1	25 -30 tahun	29 orang	48%
2	30 tahun ke atas	66 orang	52%
	Jumlah	95 orang	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan Perum Perumnas Regional I Medan terdiri dari berbagai karakteristik usia yang berbeda-beda dari yang muda sampai yang tua. Hal ini berarti karyawan Perum Perumnas Regional I Medan tidak didominasi satu karakteristik usia tetapi dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan yang sama untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah	Percentase (%)
1	SMP	0 orang	0%
2	SMA	8 orang	7%
3	Diploma	0 orang	0%
4	S1	85 orang	88%
5	S2	2 orang	5%
	JUMLAH	95 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 85 orang (88%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perum Perumnas Regional I Medan lebih banyak berpendidikan S1. Dengan demikian bahwa karyawan Perum Perumnas Regional I Medan memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi.

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

NO	Masa Kerja	Jumlah	Percentase (%)
1	2-3 Tahun	15 orang	15%
2	4-6 Tahun	65 orang	68%
3	> 6 Tahun	15 orang	17%
JUMLAH		95 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian masa kerja responden adalah 4-6 tahun yaitu sebanyak 65 orang (68%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perum Perumnas Regional I Medan lebih banyak masa kerjanya 4-6 tahun. Dengan demikian bahwa karyawan Perum Perumnas Regional I Medan memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

Sehingga diharapkan mampu memahami variabel-variabel dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil jawaban responden :

Tabel IV.5
Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X1)

No pernya Taan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	15	53	56	21	22	3	3	4	4	95	100
2	15	16	61	64	14	15	5	5	0	0	95	100
3	22	23	58	61	12	13	2	2	1	1	95	100
4	16	17	63	66	16	17	0	0	0	0	95	100
5	27	28	50	53	5	5	8	8	5	5	95	100
6	22	23	45	47	23	24	4	4	1	1	95	100
7	34	36	43	45	13	14	3	3	2	2	95	100
8	13	14	47	49	20	21	10	11	5	5	95	100

Berdasarkan tabel IV.4 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu dapat memecahkan masalah yang dihadapi karyawannya dalam bekerja, responden menjawab sangat setuju 18%, setuju 31%, kurang setuju 25%, tidak setuju 2%.
- 2) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan solusi untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, responden menjawab sangat setuju 15%, setuju 65%, kurang setuju 17%, tidak setuju 3%.
- 3) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu berinteraksi dengan karyawannya dalam melakukan pekerjaan responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 65%, kurang setuju 17%, tidak setuju 3%, sangat tidak setuju 0%.
- 4) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu mengajak karyawannya untuk berinteraksi dalam bekerja responden menjawab sangat setuju 4%, setuju 29%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%.
- 5) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan arahan dalam bekerja sebelum karyawannya bertanya tentang pekerjaan, responden menjawab sangat setuju 21%, setuju 22%, kurang setuju 2%, tidak setuju 5%.
- 6) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan contoh yang baik bagi karyawannya, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 15%, kurang setuju 11%, tidak setuju 5%.
- 7) Jawaban responden tentang Pimpinan selalu menyapa karyawannya, responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 18%, kurang setuju 11%, tidak setuju 8%.

- 8) Jawaban responden Pimpinan dapat melakukan komunikasi dengan baik terhadap karyawannya, responden menjawab sangat setuju 1%, setuju 15%, kurang setuju 20%, tidak setuju 8%, sangat tidak setuju 1%.

Tabel IV.6
Tabulasi Jawaban Responden Variabel Pengawasan (X2)

No pernya Taan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	14	57	43	15	11	2	2	2	2	95	100
2	24	18	49	37	16	12	6	5	0	0	95	100
3	16	12	62	47	13	10	3	2	1	1	95	100
4	9	7	59	44	22	17	3	2	2	2	95	100
5	39	29	49	37	4	3	3	2	0	0	95	100
6	29	22	37	28	19	14	9	7	1	1	95	100
7	23	17	37	28	21	16	12	9	2	2	95	100
8	5	4	44	33	29	22	12	9	5	4	95	100
9	16	12	52	39	23	17	4	3	0	0	95	100
10	32	24	49	37	11	8	3	2	0	0	95	100

Berdasarkan tabel IV.5 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Hasil kerja selalu menjadi tolak ukur penilaian pimpinan terhadap pegawai, responden menjawab sangat setuju 27%, setuju 55%, kurang setuju 17%, tidak setuju 2%.
- 2) Jawaban responden tentang Pengawasan kerja selalu dilakukan setiap harinya, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%.

- 3) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan peringatan kepada pegawai yang melakukan kesalahan responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33%, kurang setuju 3%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
- 4) Jawaban responden tentang Pimpinan memberikan sangsi terhadap hasil kerja yang tidak baik/salah, responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 24%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
- 5) Jawaban responden tentang Semakin besar tanggung jawab karyawan maka pimpinan memberikan pengawasannya besar juga, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 21%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%.
- 6) Jawaban responden tentang Tanggung jawab yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan arahan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 22%, kurang setuju 7%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
- 7) Jawaban responden tentang Kondisi kerja karyawan dapat mempengaruhi besarnya pengawasan, responden menjawab sangat setuju 23% setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 0%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya dapat bekerja dengan kondisi kerja yang sangat sulit karena pengawasan yang diberikan lebih besar dibandingkan kondisi kerja tidak sulit, responden menjawab sangat setuju 9%, setuju 20%, kurang setuju 8%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 4%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa pekerjaan dilengkapi dengan fasilitas yang lengkap, responden menjawab sangat setuju 9%, setuju 20%, kurang setuju 8%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 4%.

10) Jawaban responden tentang Saya dapat diandalkan dan tepat waktu apabillla fasilitas yang mendukung, responden menjawab sangat setuju 9%, setuju 20%, kurang setuju 8%, tidak setuju 4%, sangat tidak setuju 4%.

Tabel IV.7
Tabulasi Jawaban Responden Disiplin kerja (Y)

No pernya Taan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	20	21	52	55	18	19	3	3	2	2	95	100
2	32	34	46	48	8	8	8	8	0	0	95	100
3	19	20	61	64	10	11	2	2	1	1	95	100
4	12	13	52	55	24	25	4	4	2	2	95	100
5	35	37	47	49	9	9	3	3	0	0	95	100
6	22	23	45	47	21	22	6	6	1	1	95	100
7	30	32	39	41	12	13	11	12	2	2	95	100
8	12	13	60	63	14	15	8	8	1	1	95	100
9	16	17	45	47	28	29	6	6	0	0	95	100
10	7	7	39	41	30	32	14	15	3	3	95	100

Berdasarkan tabel IV.6 dapat dijelaskan jawaban responden sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya bekerja tidak pernah terlambat untuk hadir di kantor, responden menjawab sangat setuju 12%, setuju 25%, kurang setuju 8%, tidak setuju 1%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya selalu mengisi absen pada saat hadir dikantor, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%, tidak setuju 3%.
- 3) Jawaban responden tentang Pada waktu bekerja saya selalu berada ditempat responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33%, kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.

- 4) Jawaban responden tentang Sebelum waktunya pulang saya tidak akan pulang dan tetap akan bekerja sampai waktunya, responden menjawab sangat setuju 7%, setuju 24%, kurang setuju 11%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 2%.
- 5) Jawaban responden tentang Sebelum pekerjaan selesai saya tidak akan meninggalkan pekerjaan saya, responden menjawab sangat setuju 17%, setuju 21%, kurang setuju 5%, tidak setuju 2%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa disiplin sudah memperhatikan dasar penghargaan bagi pegawai, responden menjawab sangat setuju 14%, setuju 22%, kurang setuju 7%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
- 7) Jawaban responden tentang Penerapan sanksi disiplin pegawai hanya diberlakukan untuk pegawai rendahan, responden menjawab sangat setuju 20%, setuju 20%, kurang setuju 3%.
- 8) Jawaban responden tentang Penerapan sanksi pegawai hendaknya tidak pandang buluh, responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya selalu berpakaian sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya tidak pernah lupa dalam memakai atribut dari perusahaan, responden menjawab sangat setuju 8%, setuju 33% kurang setuju 2%, tidak setuju 2%, sangat tidak setuju 1%.

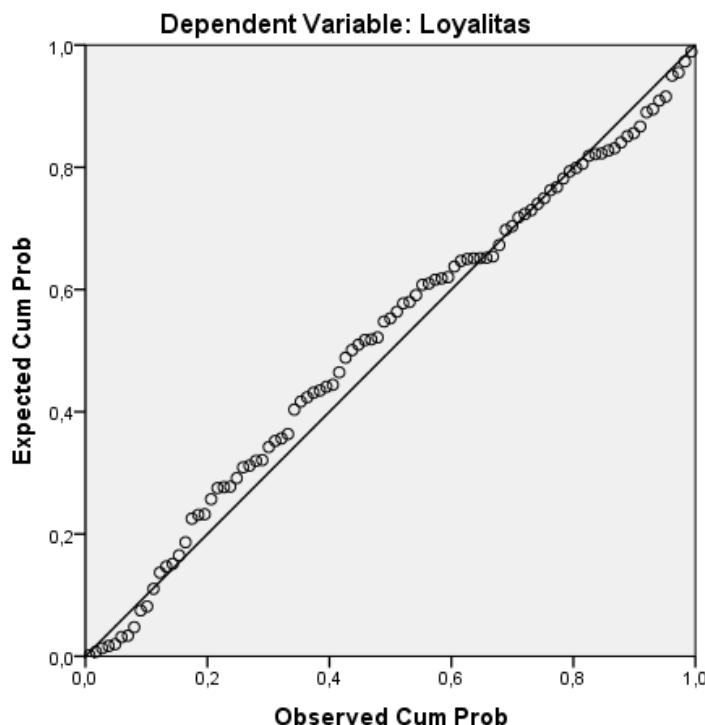
2. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

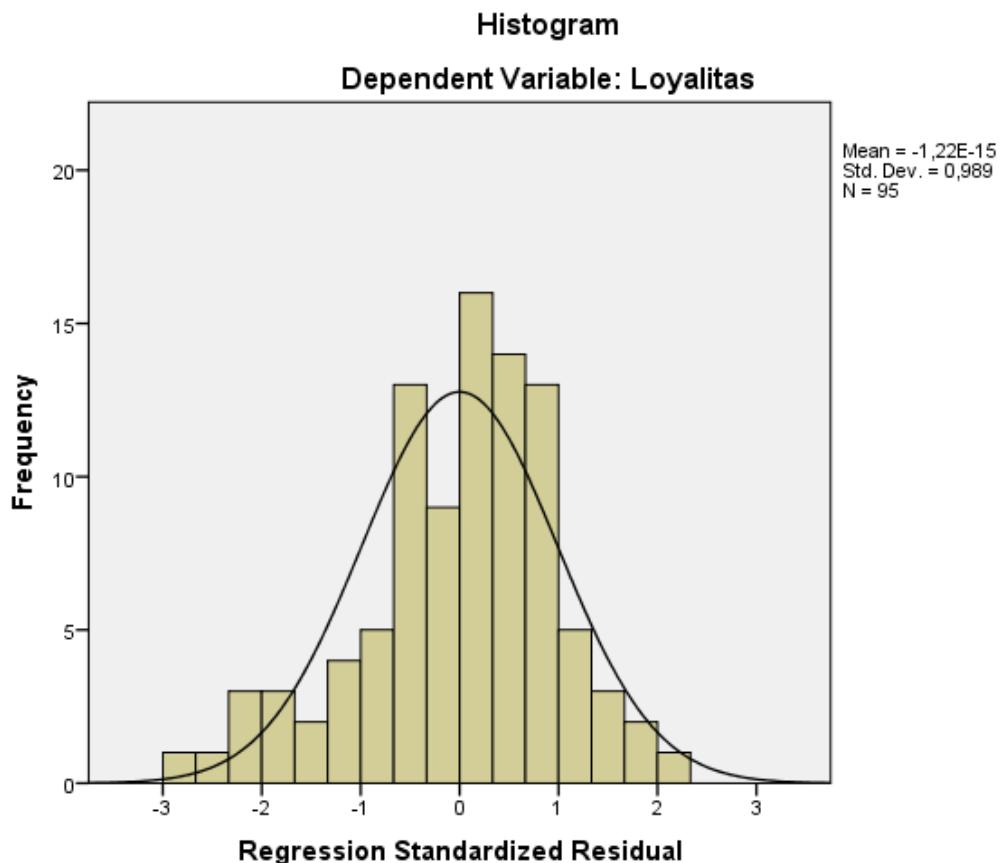
Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. *Output* dari uji normalitas data adalah berupa gambar visual yang menunjukkan jauh dekatnya titik-titik pada gambar tersebut dengan garis diagonal. Jika data berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data yang tercermin dalam titik-titik pada *output* akan terletak di sekitar garis diagonal. Sebaliknya, jika data berasal dari distribusi yang tidak normal maka titik-titik tersebut tersebar tidak di sekitar garis diagonal (terpencar jauh dari garis diagonal). Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas

Gambar IV.1 di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.



2)Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflactor factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10

dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

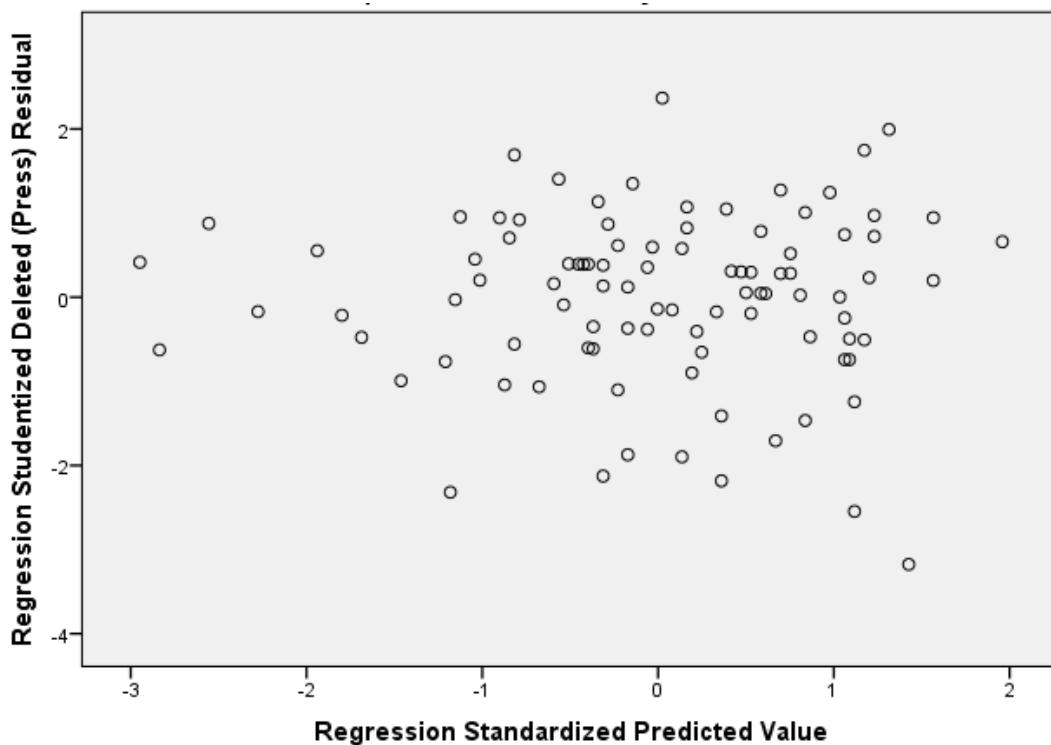
Tabel IV.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,963	1,038
	Pengawasan	,963	1,038

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel IV.11 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar IV.2



Gambar IV.2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 24 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang

telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel IV.9
Regresi Berganda
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,372	,576		5,850	,000
	Kepemimpinan	,446	,102	,461	5,436	,000
	Pengawasan	,803	,891	,953	7,901	,000

Berdasarkan tabel IV.8 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,372 + 0,446 + 0,803 + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin kerja

a = konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 = pengawasan

- 1) Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 3,372 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 3,372 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel Kepemimpinan dan pengawasan tidak ditingkatkan, maka disiplin kerja masih sebesar 3,372.
- 2) Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,446 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memiliki hubungan yang positif terhadap disiplin kerja pada Perum Perumnas Regional I Medan. Hal ini

menunjukkan bahwa ketika Kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,446.

- 3) Nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,803 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel pengawasan (X_2) memiliki hubungan yang positif terhadap disiplin kerja pada Perum Perumnas Regional I Medan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pengawasan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,803.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri Kepemimpinan dan pengawasan dan terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Bila $Sig > 0.05$, maka H_0 = diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Bila $sig < 0.05$, maka H_0 = ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 3) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 4) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 = diterima sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Tabel IV.10
Uji t
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,372	,576		5,850	,000
	Kepemimpinan	,446	,102	,461	5,436	,000
	Pengawasan	,803	,891	,953	7,901	,000

Berdasarkan tabel IV.9 di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Nilai signifikansinya untuk variabel Kepemimpinan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,436 > 1,98$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima untuk variabel Kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.
- 2) Nilai signifikansinya untuk variabel pengawasan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,901 > 1,98$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel pengawasan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas. Tahapan uji F sebagai berikut:

- 1). Merumuskan hipotesis

H_0 : tidak ada pengaruh Kepemimpinan dan pengawasan secara simultan

terhadap disiplin kerja karyawan

H1 : ada pengaruh Kepemimpinan dan pengawasan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan

2). Membandingkan hasil F_{sig} dengan nilai probabilitas $\alpha 0,05$ dengan kriteria sebagai berikut:

Jika $F_{\text{sig}} > \alpha 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_3 Ditolak

Jika $F_{\text{sig}} \leq \alpha 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_3 Diterima

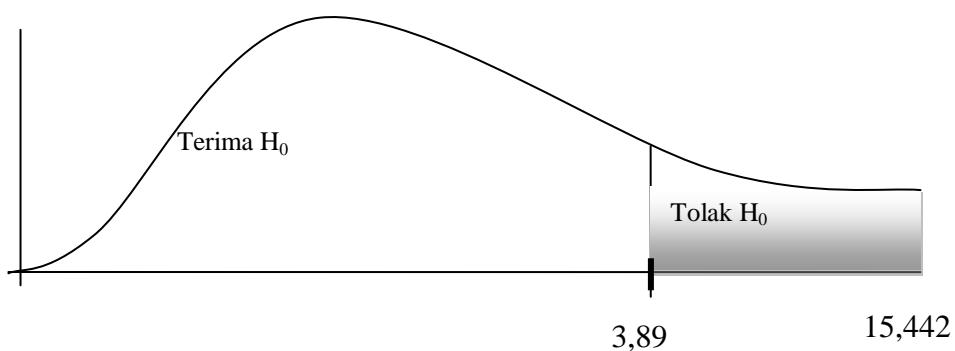
Tabel IV.11
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,149	2	,074	15,442	,000 ^b
	Residual	15,483	92	,168		
	Total	15,632	94			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kepemimpinan

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($15,44 > 2,310$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Perum Perumnas Regional I Medan.



4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel IV.12
Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,976 ^a	,952	,812	1,41023

Berdasarkan tabel IV.15 diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,976, artinya kontribusi Kepemimpinan dan pengawasan sebesar 97,6% untuk mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.
- 2) Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,952 (95,2%) artinya 95,2% variabel Kepemimpinan (X1) dan pengawasan (X2) dapat menjelaskan variabel disiplin kerja (Y) sedangkan sisanya 4,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar peneliti.
- 3) Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,812 (81,2%), sehingga dapat dikatakan bahwa 81,2% variasi variabel independen yaitu Kepemimpinan dan pengawasan dapat menjelaskan disiplin kerja karyawan sedangkan sisanya 19,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin kerja

variabel Kepemimpinan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,436 > 1,98$). Berdasarkan hasil yang diperoleh

maka H_1 diterima untuk variabel Kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.

Rifai (2006, hal.33) menyatakan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Ngaisah (2009) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Kamal (2015) terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Saripuddin (2017) secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Hasil penelitian Muttaqin (2016) secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Malang. Hasil penelitian Jaya (2015) Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. Hasil penelitian Isvandiari (2018) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin kerja

Variabel pengawasan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,901 > 1,98$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_2 diterima untuk variabel pengawasan. Dengan demikian, secara parsial bahwa

variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.

Sutrisno (2013, hal. 109), pengawasan adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu pengawasan sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Handoko (2002, hal. 176) juga mengemukakan pendapatnya bahawa, “pengawasan adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan”.

Pendapat diatas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Cahyono dkk (2011), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Jufrizien (2017) ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan terhadap disiplin karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.

Meika (2017) terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu secara positif yang artinya, jika ada peningkatan pada variabel pengawasan maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Alni (2016) pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Arina Multi Karya Divisi Nestle Medan. Hasil penelitian Ashifa (2017) Hasil penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sumedang. Zulkifli (2017) Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data dapat dijelaskan bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja

pegawai PDAM

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Disiplin kerja

Pada hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya 0,018 lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% (0,05) atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,44 > 23,10$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kepemimpinan dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Perum Perumnas Regional I Medan.

Nawawi (2013, hal.29) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (karyawan).

Handoko (2002, hal. 176) juga mengemukakan pendapatnya bahawa, “pengawasan adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Pengawasan merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan”.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh : Suhartono (2012) hasil penelitian berkesimpulan, bahwa kepemimpinan dan pengawasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian Rian (2013) secara simultan ada pengaruh kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Askes (Persero) Cabang Utama Bandung

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel Kepemimpinan dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel Kepemimpinan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.
2. Secara parsial variabel pengawasan dengan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_1 diterima H_0 ditolak untuk variabel pengawasan. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan.
3. Hasil uji F dalam penelitian ini diketahui nilai signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan nilai alpha 5% atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Perum Perumnas Regional I Medan.

B. Saran

Adapun saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Hendaknya perusahaan lebih mengevaluasi sumber daya manusia pada setiap hasil pekerjaan karyawan dan memberikan pendidikan atau Kepemimpinan agar dapat menciptakan pengawasan dan Kepemimpinan yang baik bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Perum Perumnas Regional I Medan
2. Sebaiknya perusahaan lebih baik lagi dalam menyusun sistem yang ada diperusahaan agar dapat menghasilkan pengawasan yang baik bagi perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, W. (2014). Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14(1), 122-135.
- Arifin, R. (2017). *Budaya Perilaku Organisasi*. Malang: Empat Dua.
- Ashifa, Y. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kabupaten Sumedang. *Jurnal Administrasi Negara*, 3(2), 95-102.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Yogyakarta: Undip.
- Ginanjar, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Askes (Persero) Cabang Utama Bandung. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(4), 13-20.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Isvandiari, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*, 12(1), 98-132.
- Jaya, K. Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9), 15-20.
- Jufrizien, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181-195.
- Juliandi, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Pers.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 60-71.
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(2), 41-62.

- Mahendra. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 145-203.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marsuki. (2014). *Iq-GPM Kualitas Kecerdasan Intelektual*. Malang: UB Press.
- Meika, I. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember. *Jurnal E-Sospol*, 4(1), 65-69.
- Mulianto, S. (2006). *Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Muttaqin, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 42-49.
- Ngaisah, S. (2009). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ujung Kota Parepare. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan*, 1(2), 62-72.
- Penyusun, T. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE-UMSU.
- Robbin, S. T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen UMSU*, 3(2), 32-38.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sudarmanto. (2015). *Disiplin dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Kedelapan*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia.

- Tobari. (2014). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Umam, K. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Waworuntu, B. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Wijono, S. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Zulkifli. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Unit Pelaksana Wilayah III Kota Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 59-72.