

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
PT. INDAKO TRADING COY**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : CAHYO WAHYU PARIKESIT
NPM : 1405160493
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 28 Maret 2018, Pukul 02.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : CAHYO WAHYU PARIKESIT
N. P. N : 1405160493
Program Studi : MANAJEMEN
Jenjang Sarjana : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. INDAKO
TRADING COY

Keputusan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. H. JULIANDI, S.E., S.Sos., M.Si

Penguji II

Drs. DANI ISKANDAR, S.E., M.M

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : CAHYO WAHYU PARIKESIT
N.P.M : 1405160493
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
PT. INDAKO TRADING COY

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si



H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Cahyo Rahyut's Panikesit
NPM : 1105160493
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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 mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Dariikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

ED0CB4EF300638497

6000
RUPIAH



NB :

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



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

Nama Lengkap : CAHYO WAHYU PARIKESIT
N.P.M : 1405160493
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGAWASAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT. INDAKO
TRADING COY

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
20/2/2018	* KUISIDOPR	/	
5/3/2018	* ABSTRACT	/	
9/3/2018	* HASIL DARI MASING-MASING VARIABEL PENELITIAN Di perbaiki	/	
20/3/2018	* KESIMPULAN & SKRIPSI	/	
22/3/2018	* TABEL HASIL DI BAWA	/	
24 2018 03	Acc untuk ujian BLOKUS MEJA ATJAY	/	

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

ABSTRAKSI

CAHYO WAHYU PARIKESIT (1405160493) Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin kerja Karyawan Pada PT. Indako Trading Coy, Skripsi. 2018.

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengawasan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy.

populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan yang berjumlah 42 karyawan. Sampel yang akan digunakan adalah seluruh dari populasi pada karyawan PT. Indako Trading Coy – Medan berjumlah 42 karyawan.. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket/questioner, teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dilihat dari $t_{hitung} 3,150 > t_{tabel} 2,021$ (sig 0,003), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin baik motivasi kerja maka akan baik disiplin kerja karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan dilihat dari $t_{hitung} 3,083 > t_{tabel} 2,021$ (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin baik pengawasan maka akan baik disiplin kerja karyawan. Secara simultan diketahui bahwa: ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja dilihat dari nilai $F_{hitung} 15,556 > F_{tabel} 3,18$ dengan sig 0,000 $< \alpha_{0,05}$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin baik motivasi kerja dan pengawasan maka akan baik disiplin kerja karyawan

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Pengawasan dan Disiplin kerja

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur Penulis ucapkan ke Hadhirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin kerja Karyawan Pada PT. Indako Trading Coy”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Terima kasih kepada Ayahanda serta Ibunda tercinta yang telah banyak berkorban dan memberi semangat kepada penulis baik moril selama penulis mengikuti perkuliahan sampai dengan selesainya skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MA.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE. M.M. M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE. M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE. M.Si., selaku Wakil Dekan III pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Jasman Sarifuddin S.E. M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak pimpinan PT. Indako Trading Coy yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data serta menjawab angket yang diperlukan dalam penelitian ini.
10. Terimakasih kepada teman-teman penulis yang tidak mungkin disebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan kenang-kenangan manis selama dibangku kuliah.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amiin.

Medan, Maret 2018
Penulis

(CAHYO WAHYU PARIKESIT)

DAFTAR ISI

ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	6
1. Disiplin Kerja	6
a. Pengertian Disiplin Kerja	6
b. Pentingnya Disiplin Kerja	7
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .	8
d. Bentuk- bentuk disiplin kerja	13
e. Indikator Disiplin Kerja	14
2. Pengawasan	15
a. Pengertian Pengawasan	15
b. Tujuan pengawasan	15
c. Jenis-jenis pengawasan	16
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan	16

e. Indikator Pengawasan	17
3. Motivasi	18
a. Pengertian Motivasi	18
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	19
c. Teori-teori Motivasi	22
d. Indikator pengukuran Motivasi	26
B. Kerangka Konseptual	27
C. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Definisi Operasional	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	33
F. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	41
1. Identitas Responden	41
2. Analisis Variabel Penelitian.....	43
3. Uji Asumsi Klasik	47
4. Analisis Regresi Berganda	50
5. Pengujian Hipotesis	51
a. Pengujian Secara Parsial	51
b. Pengujian Secara Serempak	52

	c. Koefisien Determinasi	53
	B. Pembahasan	54
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	57
	B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Disiplin Kerja	30
Tabel III.2	Indikator Motivasi	31
Tabel III.3	Indikator Pengawasan	32
Tabel III.4	Skedul Penelitian	32
Tabel III-5	Jumlah Karyawan PT. Indako Trading Coy – Medan	33
Tabel III.6	Skala Likert	34
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X_1)	35
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Pengawasan (X_2)	35
Tabel III-9	Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (Y)	36
Tabel III-1	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	37
Tabel IV-1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel IV-2.	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel IV-3.	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Tabel IV-4.	Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	43
Tabel IV-5.	Skor Angket untuk Variabel X_1 (Motivasi kerja)	45
Tabel IV-6.	Skor Angket untuk Variabel X_2 (Pengawasan)	45
Tabel IV-7.	Skor Angket untuk Variabel Y (Disiplin kerja)	46
Tabel IV-8	Coefficients	49
Tabel IV-9.	Koefisien Regresi	50
Tabel IV-10.	Uji t	52
Tabel IV-11.	ANOVA	53
Tabel IV-12	Nilai R – Square	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1.	Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja	28
Gambar II.2	Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja	28
Gambar III.3	Kerangka Konseptual	29
Gambar IV-1	Normalitas	48
Gambar IV-2.	Heterokedastitas	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Didalam sebuah perusahaan pencapaian tujuan organisasi dapat diwujudkan dengan disiplin kerja bagi para pegawai PT. Indako Trading Coy. Disiplin kerja merupakan hal yang umum pada setiap unit kerja, khususnya yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri. Disiplin kerja menjadi hal yang sangat penting bagi sebuah instansi / perusahaan. Sumber daya manusia merupakan asset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan, agar disebuah perusahaan tersebut mempunyai sumber daya manusia yang sangat bagus. Dan perusahaan pun akan lebih berpengalaman dan lebih disiplin lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan. Begitu pentingnya Disiplin kerja, karena disiplin merupakan salah satu tujuan untuk meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan perkembangan yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan.

Rivai (2009, hal. 825) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para menejer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perubahan perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan norma-norma sosial yang berlaku.. Faktor

disiplin kerja karyawan memiliki peranan sangat penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja mencakup persoalan bagaimana sumber daya dan potensi karyawan agar mau bekerja sama dalam upaya mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan. Terwujudnya disiplin karyawan yang tinggi dalam perusahaan tidak datang begitu saja, tetapi di pengaruhi dengan banyak faktor di antaranya faktor pengawasan dan motivasi kerja.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal. 89-92) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut : Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian pada para karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa agar disiplin kerja dapat tumbuh pada setiap diri karyawan, maka organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menimbulkan disiplin kerja diantaranya adalah pengawasan dan motivasi kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2012, hal. 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karna itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong prilaku seseorang. Menurut Manullang (2009, hal.173) pengawasan adalah sebagai suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu di koreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan pelaksanaan semula.

Suatu masalah yang di temukan pada PT. Indako Trading Coy adalah masih adanya karyawan yang datang terlambat pada saat jam masuk kerja, Motivasi yang di berikan kepada karyawan belum mampu untuk meningkatkan disiplin kerja para karyawan. Pengawasan yang dilakukan belum maksimal dilaksanakan sepenuhnya, ini berakibat rendahnya disiplin kerja karyawan. Hal inilah yang perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan, agar dapat sedini mungkin untuk mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada PT. Indako Trading Coy. Oleh karna itu betapa pentingnya pengawasan dan motivasi terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan.

Dengan demikian, penulis melihat bahwa masalah pengawasan dan motivasi kerja terhadap di siplin kerja merupakan masalah yang penting di dalam sebuah instansi. Untuk itu penulis menjadikan permasalahan ini sebagai sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin kerja Karyawan Pada PT. Indako Trading Coy”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya disiplin kerja beberapa karyawan terlihat dari masih adanya karyawan yang tidak mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan seperti tidak menggunakan seragam kerja dan tanda pengenal.
2. Masih ada beberapa karyawan yang belum memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini terlihat dari beberapa karyawan yang kurang memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar.

3. Adanya beberapa karyawan yang kurang terima terhadap pengawasan yang dilakukan pimpinan, hal ini disebabkan pengawasan yang dilakukan masih dirasakan karyawan kurang akurat dan tidak objektif.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan seorang penulis dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis, untuk menghindari ketidakjelasan dalam pembahasan maka penulis batasi tentang motivasi kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja pada PT. Indako Trading Coy.

2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy?
2. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan pengawasan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy?

- b. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy?
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengawasan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy?

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1. Secara teoritis dapat memberikan sumbangan demi pengembangan teori-teori yang relevan.
- 2. Secara praktis dapat memberikan masukan dan evaluasi bagi perusahaan agar lebih meningkatkan disiplin kerja karyawan.
- 3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai referensi terutama yang membahas tentang disiplin kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan karyawan.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Latanier dalam Sutrisno (2012, hal. 87) mengartikan disiplin sebagai sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dari nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku.

Bagi Bech dalam Sutrisno (2012, hal. 87) disiplin mempunyai dua pengertian yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak prilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Menurut Sutrisno (2012, hal.85) diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan itu sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil.

Menurut Terry dalam Sutrisno (2012, hal. 87) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus ada diusahakan harus ada didisiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat diartikan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan penetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dalam peraturan dan ketetapan perusahaan. Oleh karena itu disiplin merupakan alat untuk menggerakkan karyawan, sehingga mereka bekerja dengan efektif dan terarah kepada sasaran yang dituju.

b. Pentingnya Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi, selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian. Senda

guru atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan kekecewaan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya terlambat kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk menghadapi perbedaan pendapat karyawan dan mencegah ketidaktepatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik untuk menetapkan respon yang dikehendaki. Tohardi dalam Sutrisno (2012, hal. 87-88).

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsi bahwa pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim maupun suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal. 89), faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jasanya yang telah berkontribusi bagi perusahaan. bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun,

serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendum, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin. Karna pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan. Disamping banyak juga hal lain yang diluar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan akan bekerja tenang karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karna dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pimpinan tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu

mempraktikkan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan apabila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas, dan di informasikan pada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa para karyawan akan memahami aturan tersebut, oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan merasa akan terlindungi dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono asal jadi seenaknya sendiri dalam

perusahaan sebaliknya bila pemimpin tidak berani mengambil tindakan walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur, maka akan berpengaruh pada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata Untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lain, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan, agar mereka tidak berbuat semauanya dalam perusahaan.

Orang yang paling tepat melakukan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawah. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat manapun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan pada karyawan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka akan didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Dan sebagian pimpinan yang berhasil memberikan perhatian besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karna ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan. Sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi semangat kerja dan modal kerja para karyawan.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain :

- a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikut sertakan para karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

e. Bentuk- bentuk disiplin kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 129) antara lain :

1) Disiplin prepentif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2) Disiplin korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada peraturan.

f. Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator Disiplin kerja dapat didasarkan kepada Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal. 94) yaitu sebagai berikut :

1) Kehadiran karyawan

Karyawan wajib hadir di instansi sebelum jam kerja dan menggunakan mesin absensi.

2) Ketetapan jam kerja

Instansi mengatur ketetapan jam kerja. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain. Keterlambatan wajib kerja dan mengikuti aturan jam kerja perhari.

3) Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh pegawai wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan.

4) Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Instansi menetapkan karyawan bertujuan untuk meningkatkan disiplin karyawan. Ada kalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketiidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa ahli mengenai indikator disiplin kerja mengetahui bahwa apabila dalam diri karyawan telah tertanam sikap disiplin, maka seorang karyawan dapat mencerminkan sikap disiplin yang baik dan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Berbagai macam pengertian yang diberikan oleh para ahli untuk mendefinisikan pengawasan. Secara umum, pengawasan diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai.

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2013, hal. 186) pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Selain itu menurut Manullang (2009, hal. 173) pengawasan adalah suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan menilainya bila perlu mengoreksi dengan maksud dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Dilihat dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan merupakan tindakan-tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja agar supaya kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, petunjuk-petunjuk dan instruksi-instruksi, sehingga tujuan yang telah ditentukan tercapai. Dan pengawasan juga merupakan sebuah proses mengamati pelaksanaan dari para karyawan, dimana pengawasan tersebut adalah sebagai tindakan melihat efektivitas yang telah ditetapkan.

b. Tujuan pengawasan

Dalam kaitan dalam bahasan tentang tujuan pengawasan tersebut, Saydam dalam Kadarisman (2013, hal. 201) mengemukakan dengan istilah tujuan pengawasan melekat yaitu terciptanya kondisi yang mendukung kelancaran dan ketetapan pelaksana tugas, kebijaksanaan, peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh atasan langsung.

Atas uraian ini, berikut dikemukakan bahwa dengan pengawasan melekat ini, maka usaha menentukan apa yang sedang dilakukan berupa penilaian atas kinerja yang dihasilkan berdasarkan atas rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karna itu kegiatan pengawasan tersebut tidak dapat dipisahkan dengan segala usaha membandingkan hasil yang sudah dicapai dengan standar yang sudah direncanakan.

c. Jenis-jenis pengawasan

Menurut Manullang (2009, hal. 176) Berbagai macam pendapat tentang jenis-jenis pengawasan. Terjadinya perbedaan-perbedaan pendapat tersebut terutama karna perbedaan sudut pandangan atau dasar perbedaan jenis-jenis pengawasan itu. Ada empat macam dasar penggolongan jenis pengawasan yakni.

- a. Waktu pengawasan
- b. Objek pengawasan
- c. Subjek pengawasan
- d. Cara mengumpulkan fakta-fakta guna pengawasan

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Menurut Handoko (2008, hal. 336-337) faktor-faktor tersebut :

1) Perubahan lingkungan organisasi

Melalui fungsi pengawasan, menejer mendeteksi perubahan-perubahan yang berpengaruh pada barang dan jasa organisasi sehingga mampu menghadapi tantangan atau memanfaatkan kesempatan yang ciptakan perubahan-perubahan yang terjadi.

2) Peningkatan kompleksitas organisasi

Semakin besar organisasi, semakin memerlukan pengawasan yang lebih formal dan hati, berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan probabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisis secara tepat.

3) Kesalahan-kesalahan

Sistem pengawasan memungkinkan manajer mendeteksi kesalahan-kesalahan sebelum menjadi kritis.

4) Kebutuhan manajer untuk mendelegasi wewenang

Bila mana manajer mendelegasi wewenang kepada bawahannya, tanggung jawab itu sendiri tidak berkurang, satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahannya telah melakukan tugas-tugas yang telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan pengawasan.

e. Indikator Pengawasan

Untuk mengawasi pelaksanaan kegiatan agar lebih efektif, maka setiap perusahaan harus merencanakan dan menyusun suatu sistem pengawasan yang disusun oleh perusahaan belum tentu sama dengan perusahaan lainnya. Indikator pengawasan merupakan ukuran atau kriteria baik buruknya pelaksanaan diorganisasi perusahaan.

Menurut Handoko (2008, hal. 373) indikator yang membentuk pengawasan adalah :

1) Akurat

Informasi tentang pelaksanaan keterangan harus akurat, data tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi dapat mengambil tindakan koreksi yang keliru bahkan dapat mengambil tindakan koreksi yang keliru bahkan dapat menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2) Tepat Waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan evaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3) Objektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

4) Terpusat pada titik pengawasan strategik

System pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

5) Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibel untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.

6) Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

System pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.

7) Diterima para anggota organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong pekerjaan otomi, tanggung jawab dan prestasi.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan, karna itu peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan

karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki, perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja dengan baik sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2012, hal. 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan (2011, hal. 143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Rivai (2009, hal. 837) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan. Menurut Bangun (2012, hal. 312) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2012, hal. 116) Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal – hal :

- Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- Pimpinan yang adil dan bijaksana dan
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Seorang untuk bekerja kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, Namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seorang :

a. Kondisi lingkung kerja

Lingkungan pekerjaan adalah Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penghargaan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

c. Teori-teori Motivasi

Menurut Edy Sutrisno (2012, hal.121) Teori motivasi dikelompokkan 2 aspek, Yaitu teori kepuasan dan motivasi proses.

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas Faktor – faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Penganut – penganut teori motivasi kepuasan, antara lain adalah :

a. F.W Taylor dengan Teori Motivasi Konvensional

Teori motivasi konvensional termasuk content theory, karena Frederik Winslow Taylor Mengemukakan teorinya pada anggapan bahwa keinginan kerja keras.

b. Abraham H. Maslow dengan Teori Hierarki

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow, Mengemukakan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan, sebagai berikut :

1) Kebutuhan Fisiologis.

Kebutuhan ini merupakan tingkat paling dasar yang diperkenalkan oleh Maslow. Kebutuhan paling dasar ini berupa kebutuhan akan makan, minum, perumahan, pakaian, yang harus dipenuhi oleh seseorang dalam upayanya untuk mempertahankan diri dari kelaparan.

2) Kebutuhan rasa aman.

Kebutuhan tingkat dasar terpenuhi, maka seseorang berusaha memenuhi kebutuhannya yang lebih tinggi, yaitu kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.

3) Kebutuhan hubungan sosial.

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain.

4) Kebutuhan pengakuan.

Setiap orang normal membutuhkan adanya penghargaan diri dan penghargaan prestise diri dari lingkungannya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan tingkat kebutuhan yang paling tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain.

2) Teori Motivasi prestasi

a. Need for achievement

Merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seorang.

b. Need for affiliation

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.

c. Need for power

Kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.

3) Frederick Herzberg dengan Teori Model dan faktor.

Teori pemeliharaan dan motivasi ini ada 2 faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu :

a. Faktor pemeliharaan

Faktor Pemeliharaan merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman, dan kesehatan.

b. Faktor motivasi

Merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersembur dari dalam diri orang yang bersangkutan.

4) Teori ERG

Teori ini merupakan modifikasi dari teori hierarki kebutuhan Maslow. Ada tiga kebutuhan tersebut dengan sebaik – baiknya.

a. Keberadaan.

Merupakan kebutuhan seseorang untuk dapat dipenuhi dan terpeliharanya keberadaan yang bersangkutan sebagai seorang manusia di tengah – tengah masyarakat atau perusahaan.

b. Kekerabatan.

Merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.

c. Pertumbuhan.

Kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

5) Teori X dan Y

Mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia, yang terkandung dalam teori X (teori konvensional) dan teori Y (teori potensial).

Prinsip teori X didasarkan pada pola pikir konvensional yang ortodoks, dan menyorot sosok negatif perilaku manusia. Teori ini memandang manusia dengan kaca mata gelap dan buram, yang menganggap manusia itu :

- Malas dan tidak suka bekerja.
- Kurang bisa bekerja keras, menghindar dari tanggung jawab
- Kurang suka menerima perubahan.
- Mementingkan diri sendiri.

Prinsip teori Y amat jauh berbeda dari teori X. Teori ini dapat dikatakan merupakan suatu revolusi pola pikir dalam memandang manusia secara optimis, Adapun teori Y memandang manusia itu pada dasarnya :

- Rajin , aktif, dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.
- Sebenarnya mereka dapat produktif, perlu diberi motivasi.
- Selalu ingin perubahan dan merasa jemu pada hal – hal yng monoton.

6) Teori Motivasi Proses

Teori Motivasi Proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap bekerja sesuai dengan keinginan manajer.

a. Teori Harapan

Teori harapan, menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaanya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan itu.

b. Teori Keadilan

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama.

c. Teori pengukuhan

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi, Misalnya, promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan.

c. Indikator pengukuran Motivasi

Indikator-indikator motivasi kerja karyawan Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) adalah :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepa dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Orientasi tugas dan keseriusan
Didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.
- 4) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 5) Tingkat cita-cita dan kesuksesan
Tingkat cita-cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang diilikinya.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.

7) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja.

8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

Dari uraian diatas terlihat bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Akan tetapi apabila motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal.

B.Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Menurut Saydam dalam Kadarisman (2013, hal. 186) Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan.

Hasil penelitian Aryani (2014) hubungan pengawasan dengan disiplin kerja merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian yang lebih dari pimpinan perusahaan, karena disiplin kerja yang tinggi juga dapat berpengaruh terhadap produktifitas yang dihasilkan, dengan tingginya produktifitas tersebut yang dihasilkan maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

Dari uraian diatas tampak jelas bahwa pengawasan sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, maka pengawasan yang efektif disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat.

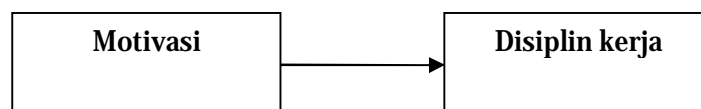


Gambar II.1. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

2. Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2012, hal. 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karna itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong prilaku seseorang.

Umi Yoesana (2013) judul : Hubungan antara Motivasi dengan Disiplin Kerja karyawan. Yang berkesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Oleh karna itu hendaknya setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.

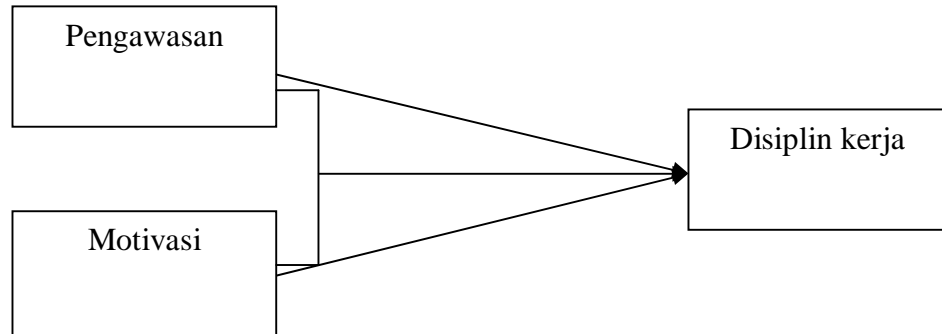


Gambar II.2 Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja

3. Pengaruh Motivasi kerja dan pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya, motivasi kerja dan pengawasan dapat memberikan pengaruh baik bagi para karyawan. Sehingga akan tercipta disiplin kerja yang baik. Agar para karyawan lebih semangat untuk bekerja, supaya karyawan tersebut termotivasi dengan adanya kedisiplinan kerja.

Dari penjelasan diatas pengaruh motivasi kerja dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja dapat dilihat dari kerangka konseptual penelitian.



Gambar III.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Adapun hipotesis yang dapat di buat oleh penulis adalah :

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy.
2. Ada pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy.
3. Ada pengaruh motivasi kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Indako Trading Coy.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat dimana yang menjadi variabel bebas adalah motivasi kerja dan pengawasan, sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah disiplin kerja. Adapun definisi operasional ini antara lain :

a. Disiplin Kerja (Y)

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, yang tertulis maupun tidak. Indikator disiplin kerja yaitu :

Tabel III.1
Indikator Disiplin Kerja

No.	Indikator
1.	Kehadiran karyawan
2.	Ketetapan jam kerja
3.	Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
4.	Ketaatan karyawan pada peraturan

Sumber: Singodimedjo dalam Sutrisno (2012, hal. 94)

b. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Adapun indikator motivasi adalah :

Tabel III.2
Indikator Motivasi

No.	Indikator
1.	Kerja keras
2.	Orientasi masa depan
3.	Orientasi tugas dan keseriusan
4.	Usaha untuk maju
5.	Tingkat cita-cita dan kesuksesan
6.	Ketekunan
7.	Hubungan dengan rekan kerja
8.	Pemanfaatan waktu

Sumber: Mangkunegara (2013, hal.11)

c. Pengawasan (X_2)

Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan rencana yang telah ditetapkan. Adapun Indikator pengawasan sebagai berikut :

Tabel III.3
Indikator Pengawasan

No.	Indikator
1.	Akurat
2.	Tepat waktu
3.	Objektif
4.	Terpusat pada titik pengawasan strategis
5.	Fleksibel
6.	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
7.	Diterima para anggota organisasi

Sumber: Handoko (2008, hal.373)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi pada penelitian ini yaitu pada PT. Indako Trading Coy.

2. Waktu Penelitian

Tabel III.4
Skedul Penelitian

Kegiatan penelitian	Bulan															
	Jan 18				Peb 16				Mrt 18				Apr 18			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Riset pendahuluan	■	■	■													
Pengajuan judul		■	■	■												
Penyusunan proposal				■	■	■	■	■								
Seminar proposal									■							
Pengumpulan Data										■						
Pembuatan Skripsi											■					
Bimbingan Skripsi												■	■	■		
Sidang Mija Hijau														■		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115), “Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Indako Trading Coy - Medan yang berjumlah 42 karyawan.

Adapun jumlah karyawan PT. Indako Trading Coy – Medan berdasarkan bagian, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel III-5
Jumlah Karyawan PT. Indako Trading Coy – Medan

No.	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian Personalia	4
2	Bagian Keuangan	5
3	Bagian Pemasaran	11
4	Bagian Umum	10
5	Bagian Teknisi dan Bengkel	12
Jumlah		42

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono 2012, hal 116). Dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh dari populasi pada karyawan PT. Indako Trading Coy – Medan berjumlah 42 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Angket/Kuisisioner: Adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk yang ditujukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu di PT. Indako Trading Coy dengan menggunakan *skala likert* dengan menggunakan *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi.

Tabel III.6
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya kesahihan dari suatu instrumen maka diuji dengan :

a. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 182)

Keterangan :

r_{xy}	=Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)
n	= Banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x_i$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum y_i$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y_i^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y_i)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x_i y_i)$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penarikan kesimpulan:

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- a. Suatu item instrumen dapat dikatakan valid apabila nilai $Sig \leq 0,05$
- b. Apabila nilai probabilitas $Sig \geq 0,05$, maka item instrumen tidak valid.

Tabel IV-9
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (X_1)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0.631	0,304	Valid
2.	0.786	0,304	Valid
3.	0.532	0,304	Valid
4.	0.558	0,304	Valid
5.	0.669	0,304	Valid
6.	0.698	0,304	Valid
7.	0.736	0,304	Valid
8.	0.622	0,304	Valid

Tabel IV-10
Hasil Uji Validitas Pengawasan (X_2)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1.	0.679	0,304	Valid
2.	0.675	0,304	Valid
3.	0.640	0,304	Valid
4.	0.767	0,304	Valid
5.	0.609	0,304	Valid
6.	0.645	0,304	Valid
7.	0.539	0,304	Valid
8.	0.412	0,304	Valid

Tabel IV-11
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (Y)

No. Butir	R _{HITUNG}	r _{table}	Status
1.	0.676	0,304	Valid
2.	0.548	0,304	Valid
3.	0.575	0,304	Valid
4.	0.578	0,304	Valid
5.	0.575	0,304	Valid
6.	0.589	0,304	Valid
7.	0.698	0,304	Valid
8.	0.815	0,304	Valid

Dari pertanyaan untuk masing-masing variabel (kepemimpinan, pengawasan dan semangat kerja karyawan) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabelitas

Pengujian reliabelitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Menurut Juliandi (2013, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,60, dengan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi, 2013, hal 86)

Keterangan :

- rn = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir
- σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\leq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Hasilnya seperti ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel IV-12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Motivasi Kerja (X_1)	0,810	Reliabel
Pengawasan (X_2)	0,776	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,789	Reliabel

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,50$).

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 rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2012, hal. 277)

Dimana:

$$Y = \text{Disiplin Kerja}$$

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pengawasan

X_2 = Motivasi Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik (*Best linier unbiased Estimate*). Kondisi ini akan terjadi jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik, sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam deteksi normalitas yaitu jika data menyebar sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghazali (2009, hal. 67) multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya

(2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

c. Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2009, hal. 71)

3. Pengujian Hipotesis

1. Uji Secara Parsial (uji t)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
- rt = Korelasi parsial yang ditentukan
- n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H_0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t

dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan(α) sebesar 0,05, maka H_0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

2. Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 257)

Keterangan :

- F_h = Tingkat Signifikan
- R^2 = Koefisien korelasi bergandayang telah ditemukan
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

3. Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

$$D = (R_{xy})^2 \times 100 \%$$

(Sugiyono, 2012 hal. 210)

Keterangan :

- D = Koefisiendeterminasi
- R = Koefisien Korelasi Berganda

Dalam hal ini F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkn jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pertanyaan untuk variabel X_1 , 8 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah motivasi kerja, variabel X_2 adalah pengawasan dan yang menjadi variabel Y adalah disiplin kerja. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 42 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (motivasi kerja dan pengawasan) maupun variabel terikat (disiplin kerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket untuk variabel motivasi kerja skor tertinggi adalah 50 dan skor terendah adalah 5, untuk variabel pengawasan skor tertinggi adalah 40 dan skor terendah adalah 4 dan untuk variabel disiplin kerja skor tertinggi adalah 40 dan terendah adalah 4.

1. Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PT Indako Trading Coy sebanyak 42 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, lamanya bekerja maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. Dari kuesioner yang disebarkan diperoleh data karyawan sebagai berikut:

Tabel IV-2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	29 orang	69,05%
2	Wanita	13 orang	30,95%
Jumlah		42 orang	100%

Sumber : PT Indako Trading Coy

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden mayoritas adalah laki-laki sebanyak 29 orang (69,05%). Hal ini disebabkan karena pada perusahaan banyak membutuhkan tenaga laki-laki sehingga pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel IV-3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	15 orang	35,71%
2	31 - 40 Tahun	12 orang	28,57%
3	41 - 50 Tahun	9 orang	21,43%
4	> 50 tahun	6 orang	14,29%
Jumlah		42	100%

Sumber : PT Indako Trading Coy

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 23-30 tahun yaitu sebanyak 15 orang (35,71%), usia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 12 orang (28,57) dan usia antara 41 – 50 tahun sebanyak 9 orang (21,43%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia >50 tahun berjumlah 6 orang (14,29%)

Tabel IV-4. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 - 5 Tahun	16 orang	38,10%
2	6 - 10 Tahun	19 orang	45,24%
3	10 Tahun ke atas	7 orang	16,67%
Jumlah		42	100%

Sumber : PT Indako Trading Coy

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 6-10 tahun yaitu sebanyak 19 orang (45,24%). Hal ini dikarenakan, mayoritas karyawan telah bekerja di instansi tersebut lebih dari 6 tahun.

Tabel IV-5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	9 orang	21,43%
2	D3	21 orang	50,00%
3	S1	12 orang	28,57%
Jumlah		42	100%

Sumber : PT Indako Trading Coy

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah D3 yaitu sebanyak 21 orang (50,00%). Hal ini dikarenakan, perusahaan ini dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan yang baik.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu

Tabel IV-5.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Motivasi kerja)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	31.0	24	57.1	5	11.9	0	0	0	0	42	100
2	15	35.7	20	47.6	7	16.7	0	0	0	0	42	100
3	13	31.0	26	61.9	3	7.1	0	0	0	0	42	100
4	15	35.7	24	57.1	3	7.1	0	0	0	0	42	100
5	16	38.1	20	47.6	6	14.3	0	0	0	0	42	100
6	12	26.8	26	61.9	4	9.5	0	0	0	0	42	100
7	11	26.2	27	64.3	4	9.5	0	0	0	0	42	100
8	15	35.7	23	54.8	4	9.5	0	0	0	0	42	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang gaji yang diperoleh telah memenuhi kebutuhan fisik saya dan keluarga, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,1%.
2. Jawaban responden tentang selalu mendapatkan insentif sesuai dengan prestasi kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 47,6%.
3. Jawaban responden tentang kantor memberikan fasilitas perumahan bagi pegawai yang membutuhkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,9%.
4. Jawaban responden tentang setiap pegawai selalu mendapatkan jaminan sosial tenaga, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,1%.
5. Jawaban responden tentang selama menjalankan pekerjaan selalu bekerja sama dengan pegawai lain, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 47,6%.

6. Jawaban responden tentang selalu mendapatkan penghargaan dari pimpinan sesuai dengan prestasi yang ditunjukkan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 61,9%.
7. Jawaban responden tentang setiap pegawai ditempat saya bekerja selalu dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
8. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,8%.

Tabel IV-6.

Skor Angket untuk Variabel X₂ (Pengawasan)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	35.7	23	54.8	4	9.5	0	0	0	0	42	100
2	11	26.2	26	61.9	5	11.9	0	0	0	0	42	100
3	12	28.6	25	59.5	5	11.9	0	0	0	0	42	100
4	16	38.1	19	45.2	7	16.7	0	0	0	0	42	100
5	15	35.7	22	52.4	5	11.9	0	0	0	0	42	100
6	13	31.0	24	57.1	5	11.9	0	0	0	0	42	100
7	15	35.7	22	52.4	5	11.9	0	0	0	0	42	100
8	10	23.8	28	66.7	4	9.5	0	0	0	0	42	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang agar efektif dalam bekerja maka perlu adanya standar pengawasan terhadap pegawai, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,8%.
2. Jawaban responden tentang selalu berusaha untuk mengikuti standar pelaksanaan pengawasan selama bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 61,9%.

3. Jawaban responden tentang pimpinan melakukan pengawasan secara langsung ketika pegawai bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 59,5%.
4. Jawaban responden tentang selalu mendapatkan hasil evaluasi pengawasan secara tertulis, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 45,2%.
5. Jawaban responden tentang pengawasan selalu dilakukan kepada setiap pegawai untuk kesesuaian standar kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 52,4%.
6. Jawaban responden tentang selalu diberikan arahan setiap terjadi penyimpangan selama bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,1%.
7. Jawaban responden tentang selalu bersedia untuk mengubah cara bekerja saya jika terjadi kesalahan dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 52,4%.
8. Jawaban responden tentang pimpinan dalam melakukan pengawasan bersifat objektif dan menyeluruh, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%.

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel Y (Disiplin kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	16.7	28	66.7	7	16.7	0	0	0	0	42	100
2	8	19.0	27	64.3	7	16.7	0	0	0	0	42	100
3	7	16.7	29	69.0	6	14.3	0	0	0	0	42	100
4	9	21.4	26	61.9	7	16.7	0	0	0	0	42	100
5	7	16.7	29	69.0	6	14.3	0	0	0	0	42	100
6	11	26.2	27	64.3	4	9.5	0	0	0	0	42	100
7	9	21.4	23	54.8	10	23.8	0	0	0	0	42	100
8	11	26.2	20	47.6	11	26.2	0	0	0	0	42	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang selalu hadir setiap hari kerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
2. Jawaban responden tentang selalu datang dan pulang tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
3. Jawaban responden tentang selalu masuk ke ruang untuk bekerja tepat waktu, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 69,0%.
4. Jawaban responden tentang selalu bekerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 61,9%.
5. Jawaban responden tentang selalu mematuhi peraturan seperti mengguna seragam kerja sesuai ketentuan yang diberlakukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 69,0%.
6. Jawaban responden tentang selalu menjalankan job description/ uraian tugas, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,3%.
7. Jawaban responden tentang selalu menunjukkan hasil kerja yang terbaik, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 54,8%.
8. Jawaban responden tentang hasil bekerja telah sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 47,6%.

3. Uji Asumsi Klasik

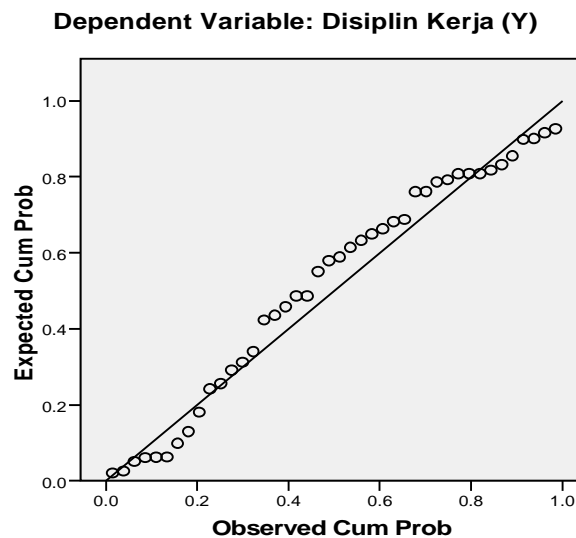
Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi

apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang

digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8

Coefficients							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.931	4.737		1.252	.218		
Motivasi Kerja	.388	.123	.406	3.150	.003	.859	1.164
Pengawasan (.393	.128	.397	3.083	.004	.859	1.164

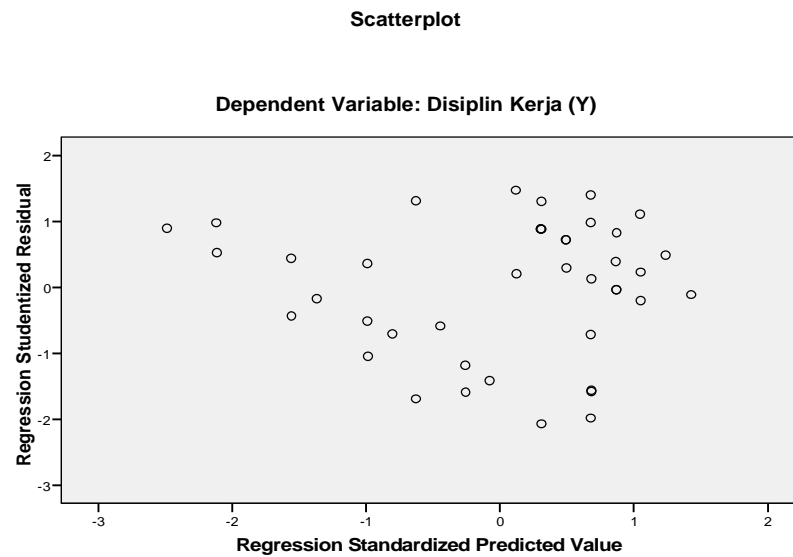
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.931	4.737		1.252
	Motivasi Kerja (X1)	.388	.123	.406	3.150
	Pengawasan (X2)	.393	.128	.397	3.083

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 5,931$$

$$b_1 = 0,388$$

$$b_2 = 0,393$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (motivasi kerja dan pengawasan) adalah:

$$Y = 5,931 + 0,388 X_1 + 0,393 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja dan pengawasan) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika motivasi kerja dan pengawasan ditingkatkan maka akan meningkatkan disiplin kerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (disiplin kerja). Variabel pengawasan (X_2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap disiplin kerja.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.931	4.737		1.252	.218
Motivasi Kerja (X1)	.388	.123	.406	3.150	.003
Pengawasan (X2)	.393	.128	.397	3.083	.004

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

1) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Disiplin kerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar $t_{hitung} 3,150 > t_{tabel} 2,021$ (sig 0,003), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa motivasi kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

2) Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin kerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel pengawasan (X_2) terhadap disiplin kerja (y) $t_{hitung} 3,083 > t_{tabel} 2,021$ (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa pengawasan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y).

b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : motivasi kerja (X_1), dan pengawasan (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (disiplin kerja).

Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0 : \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow \{ \text{motivasi kerja } (X_1) \text{ dan pengawasan } (X_2) \text{ tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja } (Y) \}$

$H_a : \text{Salah satu } \rho \neq 0 \rightarrow \{ \text{motivasi kerja } (X_1) \text{ dan pengawasan } (X_2) \text{ berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja } (Y) \}$

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada Tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas Sig $> \alpha_{0,05}$, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis di atas adalah sebagai berikut:

Tabel IV-11. ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	180.216	2	90.108	15.556	.000 ^a
	Residual	225.903	39	5.792		
	Total	406.119	41			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Motivasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-11 di atas adalah $15,556 > F_{\text{tabel}} 2,87$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

c. Koefisien Determinasi

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-12 Nilai R – Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.444	.415	2.40674

a. Predictors: (Constant), Pengawasan (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,666 dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,444, maka diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja sebesar 44,40%. Artinya secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah 44,40% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (motivasi kerja dan pengawasan) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (disiplin kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja

Motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja PT Indako Trading Coy, hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) sebesar t_{hitung} 3,150 > t_{tabel} 2,021 (sig 0,003), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Artinya jika pemimpin memiliki motivasi kerja yang baik maka disiplin kerja karyawan akan ikut meningkat.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan Saydam dalam Kadarisman (2013, hal. 186) Pengawasan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, agar proses pekerjaan itu sesuai dengan hasil yang diinginkan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Aryani (2014) hubungan pengawasan

dengan disiplin kerja merupakan suatu hal yang perlu mendapat perhatian yang lebih dari pimpinan perusahaan, karena disiplin kerja yang tinggi juga dapat berpengaruh terhadap produktifitas yang dihasilkan, dengan tingginya produktifitas tersebut yang dihasilkan maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin kerja

Pengawasan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja PT Indako Trading Coy, hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel pengawasan (X_2) terhadap disiplin kerja (y) $t_{hitung} 3,083 > t_{tabel} 2,021$ (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa pengawasan (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Artinya jika pengawasan semakin baik maka disiplin kerja akan ikut meningkat.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2012, hal. 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Umi Yoesana (2013) judul: Hubungan antara Motivasi dengan Disiplin Kerja karyawan. Yang berkesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kedua variabel yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu hendaknya setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.

Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa pengawasan kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja seorang karyawan.

3. Pengaruh Motivasi kerja dan Pengawasan terhadap Disiplin kerja

Ada pengaruh motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT Indako Trading Coy, artinya jika motivasi kerja dan pengawasan dilakukan dengan baik maka disiplin kerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai F adalah $15,556 > F_{\text{tabel}} 2,87$ dengan $\text{sig } 0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti motivasi kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Dengan melihat R-Square adalah 0,444, maka diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja sebesar 44,40%. Artinya secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah 44,4% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, seperti pengawasan, kemampuan dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dilihat dari $t_{hitung} 3,150 > t_{tabel} 2,021$ (sig 0,003), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin baik motivasi kerja maka akan baik disiplin kerja karyawan
2. Ada pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan dilihat dari $t_{hitung} 3,083 > t_{tabel} 2,021$ (sig 0,004), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin baik pengawasan maka akan baik disiplin kerja karyawan
3. Secara simultan diketahui bahwa: ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja dilihat dari nilai $F_{hitung} 15,556 > F_{tabel} 3,18$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin baik motivasi kerja dan pengawasan maka akan baik disiplin kerja karyawan

B. Saran

1. Agar perusahaan lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan, dengan selalu memperhatikan indikator-indikator dari motivasi kerja seperti

memperhatikan kerja keras dari setiap karyawan, orientasi terhadap masa depan dan orientasi terhadap tugas karyawan

2. Dengan pentingnya motivasi kerja dan pengawasan terhadap peningkatan disiplin kerja sebaiknya pimpinan terus memberikan masukan kepada karyawan untuk terus meningkatkan motivasi kerja secara baik.
3. Tingginya pengaruh motivasi kerja dan pengawasan terhadap peningkatan disiplin kerja, hendaknya pimpinan terus mempertahankannya dan meningkatkan faktor-faktor lain seperti motivasi dan pengawasan agar disiplin kerja yang diinginkan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto.Suharismi (2010). *Prosedur Penelitian*.Edisi revisi VI,cetakan ketiga belas. PT. Rineka cipta. Jakarta.
- Aryani Sally (2014). “Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja”.
- Bangun Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : penerbit Erlangga.
- Hasibuan Melayu S.P (2011). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi revisi, Jakarta : Penerbit PT.Bumi Aksara.
- Handoko. T, Hani, (2009).”*Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta : Diterbitkan Oleh BPFE.
- Husein, Umar (2008) *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Juliandi Azuar (2013). “*Metode penelitian kuantitatif untuk ilmu-ilmu bisnis*”. Cetakan Pertama. Bandung : Ciptapustaka media perintis.
- Kadarisman (2013). “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Cetakan kedua. Jakarta : Rajawali pers.
- Mangkunegara Anwar prabu (2013). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cetakan kesembilan, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- M.Manullang (2009). “*Dasar-Dasar Manajemen*”. Yogyakarta : Gadjahmada University Press, cetakan keduapuluh satu.
- Rivai veitzhal,(2009). “*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*” Edisi kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno Edy (2012). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi pertama. Jakarta : Penerbit Prenada media.
- Sugiyono (2012). “*Metode Peenelitian bisnis*”. Cetakan kelima belas. Bandung : ALFABETA
- Umy Yoesana (2013) *Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara*. eJournal Pemerintahan Integratif, 2013, 1 (1): 13-27, ISSN-0000, ejournal.pin.or.id