

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. WAHANA TRANS
LESTARI MEDAN**

SKRIPSI

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



OLEH:

**NAMA : ENI MAWARSIH
NPM : 1505161149
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. WAHANA TRANS LESTARI MEDAN

ENI MAWARSIH

Program Studi : Manajemen

Email : enimawarsih99@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Wahana Trans Lestari Medan yang berjumlah 43 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Secara parsial pengawasan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja. Secara parsial kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja, dan secara simultan motivasi kerja, pengawasan, dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Pengawasan, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja*

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, SUPERVISION AND LEADERSHIP ON WORK DISCIPLINE IN PT. WAHANA TRANS LESTARI MEDAN

ENI MAWARSIH

Study Program: Management

Email : enimawarsih99@gmail.com

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work motivation on work discipline, to determine and analyze the effect of supervision on work discipline, to determine and analyze the influence of leadership on work discipline, to determine and analyze the influence of work motivation, supervision and leadership together. on work discipline at PT. Wahana Trans Lestari Medan. This study uses an associative approach, which is research conducted to determine the influence or relationship between the independent variable and the dependent variable. The population and sample in this study were all employees of PT. Wahana Trans Lestari Medan, amounting to 43 people. The data collection technique used in this study was a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially motivation has an influence on work discipline. Partially, supervision has an influence on work discipline. Partially leadership has an influence on work discipline, and simultaneously work motivation, supervision, and leadership have a significant influence on work discipline at PT. Wahana Trans Lestari.

Keywords: *Work Motivation, Supervision, Leadership, and Work Discipline*

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Wahana Trans Lestari Medan”**.

Dalam menyelesaikan proposal ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Terima kasih untuk yang istimewa Ayahanda Purwano dan Ibunda Samila tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan proposal ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E.,M.Siselaku sekretaris program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Radiman S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing proposal yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan proposal.
9. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman

10. kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan proposal ini.
11. Kepada teman- teman peneliti yang ada di kelas I Manajemen siang Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara stambuk 2015.
12. Untuk teman-teman saya, khususnya kepada Diana Pratiwi, Muhammad Syahrul Ramadhani, Audina Agus Widya Sembiring, yang telah memberikan dukungannya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini .

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga proposal ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan Proposal yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, Oktober 2020

Penulis

ENI MAWARSIH
NPM:1505161149

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
 BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Disiplin Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2.1.1.2 Manfaat dan Tujuan Disiplin Kerja	10
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	11
2.1.1.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja	13
2.1.2 Motivasi Kerja	15
2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	15
2.1.2.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja	16
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	17
2.1.2.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja	23
2.1.3 Pengawasan	25
2.1.3.1 Pengertian Pengawasan.....	25
2.1.3.2 Tujuan Pengawasan.....	26
2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan...	27
2.1.3.4 Indikator Pengawasan	29
2.1.4 Kepemimpinan	31
2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan	31
2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Kepemimpinan.....	32
2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	33

2.1.4.4 Indikator-indikator Kepemimpinan.....	36
2.2 Kerangka Konseptual.....	38
2.3 Hipotesis Penelitian.....	44

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian.....	46
3.2 Definisi Operasional	46
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	48
3.4 Populasi dan Sampel	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.6 Teknik Analisis Data.....	54

BAB 4 HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data	58
4.1.1 Identitas Responden	59
4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	61
4.1.3 Analisis Variabel Penelitian.....	64
4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda	74
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	75
4.1.6 Uji Hipotesis.....	78
4.2 Analisis Data.....	85

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	89
5.3 Keterbatasan Penelitian	91

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Disiplin Kerja	47
Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja	47
Tabel 3.3 Indikator Pengawasan	48
Tabel 3.4 Indikator Kepemimpinan	48
Tabel 3.5 Rencana Penelitian	49
Tabel 3.6 Daftar Populasi Penelitian	50
Tabel 3.7 Skala Likert	50
Tabel 4.1 Skala Likert	58
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	59
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pengawasan	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Raebilitas Instrumen	63
Tabel 4.10 Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja	63
Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden Motivasi	65
Tabel 4.12 Hasil Jawaban Responden Pengawasan	68
Tabel 4.13 Hasil Jawaban Responden Kepemimpinan	71
Tabel 4.14 Analisis Regresi Linear Berganda	74
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4.16 Uji Parsial (Uji t)	79
Tabel 4.17 Uji Simultan (Uji f)	82
Tabel 4.18 Hasil Koefisien Determinasi	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	56
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	57
Gambar 4.1 Uji Normalitas	75
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	76
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T Motivasi	79
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T Pengawasan	80
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T Kepemimpinan	81
Gambar 4.6 Kriteria Pengujian Hipotesis Simultan Uji f	81

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktifitas manajemen berjalan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta dapat mengelola sumber – sumber daya manusia dan faktor – faktor produksinya secara efektif dan efisiensi melalui penggunaan sumber daya manusia. Setiap usaha tidak mungkin dapat lepas dari manusia, karena manusialah yang mengelolanya.

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerak dan pengawasan yang ada didalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (Setiyani, 2015, hal. 2).

Organisasi yang baik bersifat pemerintah maupun swasta sudah sepantasnya menyesuaikan hasil kerja dengan perkembangan situasi kelembagaan yang dihadapi. Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas merupakan salah satu modal utama yang paling penting dominan didalam menghadapi era globalisasi sekarang ini. Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia ini, bahkan dapat dikatakan telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi-organisasi sehingga semuanya berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar dapat hidup dan mampu menjawab tantangan zaman. Tantangan yang akan dihadapi oleh umat manusia dimasa depan adalah untuk menciptakan

organisasi yang semakin beranekaragam tetapi sekaligus menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif (Handoko, 2015, hal. 96)

Organisasi yang mengemban misi peningkatan penjualan produk kepada masyarakat. Dalam mencapai penjualan produk yang tinggi karyawan dituntut memiliki disiplin, kualitas dan kapabilitas bekerja dengan cermat. Alasannya, keberhasilan organisasi jenis ini seperti itu dinilai dari seberapa tinggi produk yang ditawarkan dapat di terima masyarakat atau di beli masyarakat. Dalam konteks ini lah, seorang karyawan perlu memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga ia tetap mampu meningkatkan penjualannya (Hakim, 2011, hal. 103)

Disiplin kerja adalah suatu bentuk kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang dalam memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Untuk dapat mengontrol disiplin kerja pegawai diperlukan adanya pengawasan serta motivasi dari pimpinan organisasi. Pengawasan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Agar dapat mendorong kedisiplinan pegawai diperlukan adanya hubungan kerja saling menguntungkan antara pimpinan dengan pegawai. Pegawai menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi guna kemajuan organisasi, sedangkan pimpinan memberikan feedback (umpan balik) terhadap kedisiplinan pegawai yaitu dengan memberikan reward (kompensasi) terhadap pegawai yang disiplin serta punishment (hukuman) terhadap pegawai yang rendah kedisiplinannya (Rizal & Radiman, 2019, hal. 118)

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2010, hal. 110).

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Susanty & Baskoro, 2012).

Motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban (Kartono, 2015, hal. 90).

Pertama kali pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan dalam pemimpin, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya (Mangkunegara, 2014, hal. 21).

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu". Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam

lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku (Hasibuan, 2016).

Tugas seorang pemimpin untuk mengawasi para karyawan yang ada dalam lingkup organisasinya dalam proses pelaksanaan pekerjaan maupun faktor-faktor yang ada dalam setiap diri individu karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut giat dalam bekerja dan mempunyai disiplin yang tinggi dalam bekerja. Organisasi yang baik memiliki struktur organisasi dan tugas yang jelas, sehingga fungsi pengawasan yang menjadi tugas para pimpinan dapat dengan mudah dilaksanakan (Rizal & Radiman, 2019, hal. 119).

Terjadinya penyimpangan mengakibatkan disiplin kerja menurun karena itu setiap kegiatan yang sedang berlangsung dalam organisasi haruslah berdasarkan fungsi-fungsi manajemen dimana salah satu diantaranya adalah fungsi pengawasan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif (Hasibuan, 2012, hal. 72).

Faktor kepemimpinan juga merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi disiplin kerja. Seorang pemimpin dibutuhkan untuk mengarahkan pegawai disiplin dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi, sebab mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kedisiplinan kerja para pegawainya (Siagian, 2014, hal 51).

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins, 2012, hal. 91).

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan, kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan nyata terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2014, hal. 42).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Kepemimpinan memiliki pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai. Motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja Pegawai (Rizal & Radiman, 2019, hal. 127).

PT. Wahana Trans Lestari Medan merupakan salah satu perusahaan showroom mobil yang memiliki tugas utama yaitu menjual produk mobil merek Nissan Datsun. Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada PT. Wahana Trans Lestari Medan ditemukan berbagai permasalahan yang muncul diantaranya berkaitan dengan disiplin kerja karyawan yang belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Dimana peneliti melihat masih rendahnya disiplin kerja karyawan pada PT. Wahana Trans Lestari Medan, hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak karyawan yang seharusnya bekerja didalam kantor tetapi

masih berada diluar kantor, Hal ini disebabkan karena karyawan kurang mendapatkan motivasi kerjadari pimpanandimana pimpinan hanya menekankan kepada karyawan untuk mencapai target penjualan mobilsehingga karyawan banyak putus asa terhadap tuntutan yang diberikan dan semangat kerja karyawanmenjadi menurun, selain itu kurangnya pengawasan dari pimpinan yang menyebabkan karyawan kurang disiplindimana pimpinan jarang melakukan interaksi langsung kepada bawahannya untuk melihat apakah setiap karyawan sudah menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan baik dan tepat waktu, selain itu masih kurangnya pengarahan dari pimpinan dimana pimpinan kurang memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik kepada karyawan PT. Wahana Trans Lestari Medan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Wahana Trans Lestari Medan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Wahana Trans Lestari Medan yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Karyawan kurang mendapatkan motivasi kerja dari pimpinan
2. Kurangnya pengawasan dari pimpinan yang menyebabkan karyawan kurang disiplin dalam bekerja.
3. Kurangnya pengarahan dari pemimpin dimana pemimpin kurang memberikan contoh sikap dan perilaku yang baik kepada karyawan .

4. Kurangnya disiplin kerja karyawan dalam perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak karyawan yang seharusnya bekerja didalam kantor tetapi masih berada diluar kantor.

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa motivasi, pengawasan dan kepemimpinan adalah masalah utama yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah motivasi, pengawasan, kepemimpinan, dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja karyawan dengan subjek PT. Wahana Trans Lestari Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka penulis menemukan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan?
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan?
4. Apakah motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang motivasi kerja, kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan dalam hal disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada PT. Wahana Trans Lestari Medan.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kinerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut (Daulay, Khair, Putri, & Astuti, 2017) Disiplin merupakan suatu sikap yang tidak dapat muncul dengan sendirinya terhadap diri karyawan, untuk melahirkan sikap disiplin maka sikap tersebut harus selalu dilatih dan diterapkan pada diri karyawan.

Menurut (Afandi, 2016, hal. 1) disiplin kerja adalah suatu tata tertib maupun peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi dan disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut (Hasibuan, 2016, hal. 113) disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan tata tertib serta peraturan yang dibuat oleh suatu perusahaan agar karyawan mau menaati dan sadar akan semua peraturan yang berlaku, guna mencapai hasil yang optimal.

2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010, hal. 42) disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, Disiplin kerja berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. Meskipun bukan hal yang mustahil bahwa menghindarkan kondisi-kondisi yang memerlukan Disiplin kerja itu lebih baik daripada program pendisiplin kerjaan yang paling memuaskan, namun Disiplin kerja itu sendiri menjadi penting karena manusia dan kondisinya yang tidak sempurna, seharusnya mempunyai tujuan yang positif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Menurut (Sutrisno, 2010, hal. 42) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya Disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh

hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja

Apabila karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja tersebut dapat mempermudah tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan didalam suatu organisasi perusahaan agar tujuannya bisa tercapai secara optimal.

Menurut (Hasibuan, 2012, hal. 194)mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Berikut penjelasannya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup

menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2012, hal. 89) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.1.4 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2010, hal. 94) menyatakan indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Berikut ini adalah penjelasan dari indikator disiplin kerja di atas

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 karyawan dalam perusahaan.

Menurut (Agustini, 2017) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan

4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

Berikut penjelasannya:

1. Tingkat kehadiran

yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan

Yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran bekerja

Yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksa.

5. Tanggung jawab

Yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari kegiatan di perusahaan, sehingga kelangsungan kegiatan perusahaan juga bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang efektif dan tepat sasaran kepada karyawan.

Karyawan yang telah termotivasi dengan tepat, maka akan dengan kesadaran dan kemauan sendiri untuk bekerja lebih baik dan memberikan produktifitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut (Sutrisno, 2010, hal. 110) motivasi adalah suatu bentuk pemberian atau penimbulan motif yang dapat diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Menurut (Mangkunegara, 2014, hal. 102) seorang pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang di harapkan, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Hasibuan, 2012, hal. 146) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerjaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku

Selain itu menurut (Noor, 2013) manfaat motivasi yang utama ialah menciptakan gairah kerja, sehingga kepuasan kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar skala waktu yang telah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

2.1.2.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja dipusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja dipusahaan.

Menurut(Sutrisno, 2010, hal. 116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

1. Faktor internal
2. Faktor eksternal

Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Faktor internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :
 - a) Memperoleh kompensasi yang memadai
 - b) Pekerjaan tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
 - c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami untuk kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal juga mempunyai peranan penting dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasaranakerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan,kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utamabagi para karyawan untuk menghidupi diri serta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja pada karyawan agar dapat melaksanakankerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2013, hal. 13) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

Berikut ini adalah penjelasan faktor-faktor motivasi kerja di atas:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau setatus yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi kerja

Agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan karirnya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Karyawan dapat memilih apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya dialih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya merupakan hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasinya yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun sebaliknya para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu memepertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.2.4 Indikator yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2014, hal. 138) adalah:

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Keahlian
5. Keterampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu:

1. Daya pendorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Keahlian

Kemahiran disuatu ilmu (kepandaian, pekerjaan).

5. Keterampilan

Kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun kekuasaan.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

8. Tujuan

Arah atau haluan atau jurusan yang dituju dan dimaksud atau yang dituntut.

Menurut (Mangkunegara, 2014, hal. 111) adapun indikator motivasi adalah:

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan

7. Pemanfaatan waktu

Berikut ini adalah penjelasan indikator motivasi di atas:

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi sebagai wujud timbulnya motivasi 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 yang nyata dan diaplikasikan 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 dimiliki.

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 memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6. Ketekunan

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

7. Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai wujud motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.1.3 Pengawasan

2.1.3.1 Pengertian Pengawasan

Suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi dengan maksud untuk secepatnya diambil tindakan korektif yang diperlukan

Menurut (Handoko, 2015, hal. 358) pengawasan merupakan suatu proses untuk menjaga agar tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Selanjutnya menurut (Kadarisman, 2013, hal. 173) pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yaitu untuk menjaga agar pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Situmeang, 2017, hal. 150) mengemukakan bahwa pengawasan merupakan suatu proses atau langkah pencegahan apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan kecil yang dilakukan oleh karyawan dalam pelaksanaan kegiatan organisasi serta menjamin tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai sesuai yang direncanakan sebelumnya.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan pengawasan adalah suatu proses pemeriksaan untuk memastikan bahwa segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

2.1.3.2 Tujuan Pengawasan

Pengawasan tidak akan tercapai bila tidak ada perencanaan yang telah disusun sebelumnya.

Tujuan pengawasan menurut (Adisasmita, 2011, hal. 45) adalah sebagai berikut:

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
2. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan
3. Mencegah pemborosan dan penyelewengan
4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan
5. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

Sedangkan menurut (Sukartana, 2011, hal. 112) tujuan pengawasan adalah:

1. Untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
2. Untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar supaya tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-kesalahan yang baru.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam planning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang telah ditentukan.
4. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan).
5. Untuk mengetahui hasil pekerjaan dengan dibandingkan dengan yang ditetapkan dalam rencana.

6. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan kebijaksanaan yang telah ditentukan.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengawasan

Dalam organisasi pengawasan sangat diperlukan untuk menjamin suatu pekerjaan dapat berjalan sesuai perencanaan yang telah ditetapkan demi tercapainya tujuan sehingga pimpinan yang mengawasi memiliki tugas untuk menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi, dengan itu pengawasan yang tepat dapat dilihat dari faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pengawasan sehingga perlunya dilakukan pengawasan.

Menurut (Handoko, 2015, hal. 366) faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan adalah:

1. Perubahanan Lingkungan Organisasi
2. Perubahan Kompleksitas Organisasi
3. Kesalahan-kesalahan
4. Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Berikut ini adalah penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan di atas:

1. Perubahanan Lingkungan Organisasi

Melalui fungsi pengawasan manajer mendeteksi perubahan-perubahan yang mempengaruhi pada barang dan jasa organisasi, sehingga mampu menghadapi tentang atau memanfaatkan kesempatan yang diciptakan perubahan-perubahan yang terjadi

2. Perubahan Kompleksitas Organisasi

Semakin besar organisasi semakin memerlukan pengawasan yang lebih format dan hati-hati. Berbagai jenis produk harus diawasi untuk menjamin bahwa kualitas dan profitabilitas tetap terjaga, penjualan eceran pada penyalur perlu dianalisa dan dicatat secara tepat.

3. Kesalahan-kesalahan

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

4. Kebutuhan Manajer untuk Mendelegasikan Wewenang

Bilamana manajer mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, tanggungjawab atasan itu sendiri tidak berkurang. Satu-satunya cara manajer dapat menentukan apakah bawahan telah melakukan tugas-tugas yang telahdilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Sedangkan menurut (Reksohadiprojo & Gitosudarmo, 2010, hal. 152) mengemukakan bahwa beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan, antara lain:

1. Perubahan yang selalu terjadi baik diluar maupun dari dalam organisasi
2. Kompleksitas organisasi memerlukan pengawasan formal karena adanya desentralisasi kekuasaan.
3. Kesalahan/penyimpangan yang dilakukan anggota organisasi memerlukan pengawasan.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Pengawasan

Indikator merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator pengawasan bermakna ukuran dari pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap karyawannya.

Menurut (Handoko, 2015, hal. 371), mengemukakan indikator pengawasan yang baik adalah:

1. Akurat.
2. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan.
3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi.
4. Objektif dan menyeluruh.
5. Realistik secara ekonomis.
6. Realistik secara organisasional.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.
8. Fleksibel.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
10. Diterima para anggota organisasi.

Berikut ini adalah penjelasannya:

1. Akurat, Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat karena apabila tidak akurat maka dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat waktu, informasi harus dikumpulkan, disamakan, dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus segera dilakukan.

3. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi, sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan fatal.
4. Objektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.
5. Realistik secara ekonomis, biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, hal ini dikarenakan setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau gagalnya keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.
8. Fleksibel, pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standard an tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi, sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi.

Sedangkan menurut (Siagian, 2014, hal. 130) indikator pengawasan dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu:

1. Nilai strategis
2. Objektivitas
3. Luwes
4. Pola organisasi
5. Efisien
6. Paham

2.1.4 Kepemimpinan

2.1.4.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016, hal. 110) adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Rivai, 2014, hal. 3) kepemimpinan pada dasarnya merupakan pola hubungan antara individu-individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan teori diatas maka dapat disimpulkan kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi dan memberikan contoh kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Manfaat Dan Tujuan Kepemimpinan

Sudah seharusnya bila kepemimpinan di dalam organisasi memberikan tujuan dan manfaat organisasi. Organisasi berhak mendapatkan yang telah diperbuat seorang pemimpin dengan kepemimpinannya. Karena pemimpin adalah tokoh sentral, maka pemimpin menjadi pusat perhatian. Untuk itu, seluruh pihak akan berhadap penuh kepada pemimpinnya untuk member hasil maksimal.

Menurut Timotius (2018, hal. 116), tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepastian arah dan tujuan
2. Kebanggaan
3. Kepercayaan

Berikut penjelasan tujuan dan manfaat kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kepastian arah dan tujuan

Pemimpin sebagai sosok yang paling bertanggung jawab untuk menentukan arah dan tujuan yang paling tepat untuk dijalankan. Keputusan yang diambil sekarang, akan menentukan hasil pada saat sekarang dan dimasa yang akan datang.

2. Kebanggaan

Berada satu tempat kerja dengan seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan dengan baik, menjadi satu kebanggaan tersendiri bagi bawahan. Walaupun pihak-pihak lain mencela dan membenci. Setiap kepemimpinan bisa berhasil pada waktu dan tempat yang tepat. Sekarang tergantung bagaimana seorang pemimpin menerapkannya

3. Kepercayaan

Kepemimpinan hendaknya bisa member kepercayaan kepada semua pihak. Bahwa apa yang telah diperbuat pemimpin adalah benar. Kepercayaan akan didapatkan seorang pemimpin bila pekerjaannya memberikan hasil yang nyata.

Selain itu menurut (Rumanti, 2005, hal. 82)tujuan kepemimpinan terbagi menjadi dua yaitu:

1. Interaksi kelompok yang konsisten
2. Menyelesaikan persoalan

2.1.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut (Davis, Keith, & Newstrom, 2017, hal. 20) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Berikut penjelasannya:

1. Kecerdasan

Bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin.

2. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial

Kepemimpinan cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas sosial.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Para pemimpin secara relatif mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi.

4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan

Seorang pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut (Sutikno, 2014, hal. 62) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah :

1. Keahlian dan pengetahuan.
2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.
3. Sifat-sifat kepribadian pemimpin.
4. Sifat-sifat kepribadian pengikut.

Berikut ini adalah penjelasan faktor-faktor kepemimpinan di atas:

1. Keahlian dan pengetahuan..

Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seseorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang terjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.

2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya.

Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menurut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan sikap dan perilaku kepemimpinan yang berbeda pula.

3. Sifat-sifat kepribadian pemimpin.

Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.

4. Sifat-sifat kepribadian pengikut.

Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan menjalankan perintah dan tugas-tugas yang diberikan pemimpin.

2.1.4.4 Indikator-indikator Kepemimpinan

Menurut (Handoko, 2013, hal. 297) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Kebutuhan
3. Kecerdasan
4. Ketegasan
5. Kepercayaan diri
6. Kreatif

Berikut ini adalah penjelasan indikator kepemimpinan di atas:

1. Kemampuan

Dalam kedudukannya sebagai pegawai mencakup pelaksanaan fungsi-fungsidasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

2. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawabdankeinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan

Kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalahmasalahdengan cepat, tepat, akurat.

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Kreatif

Kemampuan untuk bertindak tidak bergantung mengembangkan rangkaiankegiatan dan menemukan cara-cara baru, inovasi, pembaharuan, perubahan.

Selanjutnya menurut (Thoha, 2013, hal. 57) beberapa indikator kepemimpinan yaitu:

1. Eksekutif.

2. Pecinta pengembangan.

3. Otokratis.

4. Birokrat.

Berikut ini adalah penjelasan indikator kepemimpinan diatas:

1. Eksekutif.

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

2. Pecinta pengembangan.

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

3. Otokratis.

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

4. Birokrat.

Gaya ini memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas maupun hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini sangat

tertarik pada peraturan-peraturan dan menginginkan memeliharanya, serta melakukan kontrol situasi secara teliti.

2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas. Kerangka ini didapat dari ilmu atau teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dipakai sebagai landasan teori yang dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Motivasi kerja yang dimiliki kesuksesan dan keberhasilan hidup seseorang akan dapat diprediksikan. Individu yang semangat biasanya selalu bersikap optimis dan yakin akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu. Sebaliknya, individu yang rasa percaya dirinya rendah akan mengalami hambatan-hambatan dalam hidupnya, baik dalam berinteraksi dengan individu lain maupun dalam pekerjaan. Salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan guna meningkatkan disiplin kerja.

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2010, hal. 201).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2018); dan (Susanty & Baskoro, 2012)

Dari uraian di atas dapat diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik motivasi kerja yang dimiliki seseorang karyawan maka akan tercermin disiplin kerja yang baik juga.

2.2.2 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

Pengawasan yang efektif menuntut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan moral, mengembangkan kerjasama, kemampuan menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan disiplin bawahan. Kaitan antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan.

Disiplin tidak mungkin ada tanpa pengawasan yang baik, pemimpin harus mempunyai sistem pengawasan yang ia perlukan untuk mengarahkan para bawahannya dengan tepat. Berdasarkan uraian di atas dapatlah disimpulkan bahwa untuk menegakkan disiplin kerja maka pengawasan sangatlah diperlukan. Karena dengan adanya pengawasan maka para karyawan diharapkan akan dapat berbuat dan bertingkah laku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi, yang ada pada

akhirnya akan menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi pengawasan haruslah diarahkan pada upaya mewujudkan suasana tertib dan berdisiplin, yang tumbuh dan berkembang atas kesadaran dalam dirinya sendiri, (Sigar, Sambul, & Asaloei, 2018)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Rizal & Radiman, 2019); (Meika, Purnmo, & Wahjuni, 2017) dan (Sigar et al., 2018); (Kamal, 2015); (Jufrizen Jufrizen, 2016) dan (Agustina & Bismala, 2014).

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Yang artinya jika pengawasan ditingkatkan maka disiplin kerja juga akan meningkat.

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin membaik.

Disiplin kerja merupakan kesediaan untuk mematuhi peraturan / ketentuan yang berlaku dalam lingkungan kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja yang tinggi yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan. Pimpinan yang mampu menjalankan tugas dengan baik dan membina hubungan dengan karyawan lain akan lebih efektif dalam pencapaian tugas sehari-hari.

Pembentukan perilaku disiplin dipengaruhi oleh faktor kepribadian dan faktor lingkungan yaitu kualitas kepemimpinan, kesejahteraan dan sistem

penghargaan. Seorang pimpinan dikatakan efektif dan berkualitas dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Setiyani, 2015). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Rizal & Radiman, 2019); (Susanty & Baskoro, 2012) dan (Mahendra & Brahmasari, 2014).

Dari uraian diatas dapat diduga bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Yang artinya jika kepemimpinan didalam suatu perusahaan itu baik maka disiplin kerja juga akan semakin baik.

2.2.4 Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Motivasi kerja yang dimiliki kesuksesan dan keberhasilan hidup seseorang akan dapat diprediksikan. Individu yang semangat biasanya selalu bersikap optimis dan yakin akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu. Sebaliknya, individu yang rasa percaya dirinya rendah akan mengalami hambatan-hambatan dalam hidupnya, baik dalam berinteraksi dengan individu lain maupun dalam pekerjaan. Salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja adalah motivasi.

Pada dasarnya suatu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap karyawan guna meningkatkan disiplin kerja

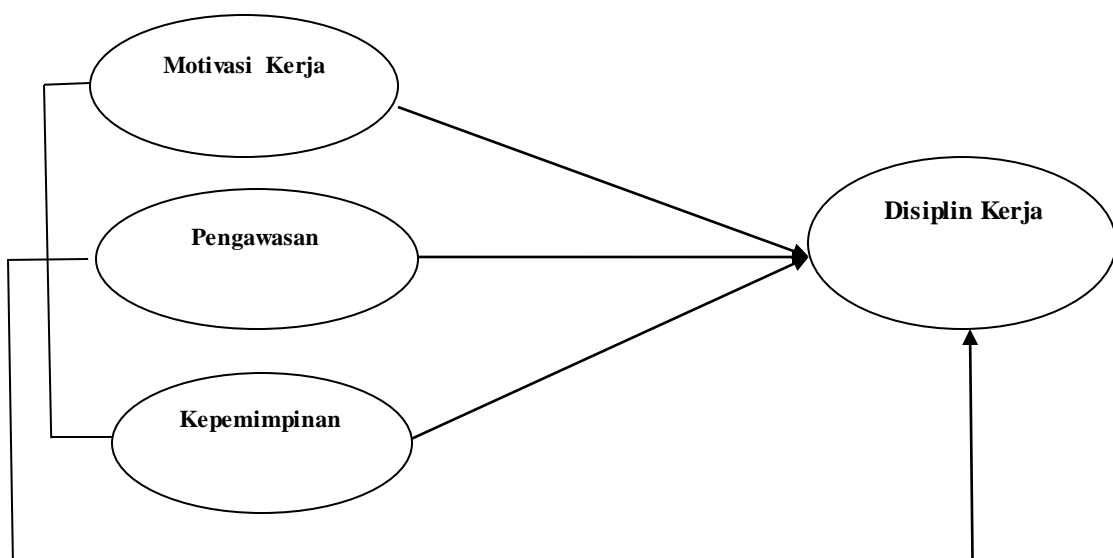
Pengawasan yang efektif menuntut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan moral, mengembangkan kerjasama, kemampuan menanamkan disiplin dan mengenai sifat-sifat manusia. Hal ini disebabkan karena pimpinan mempunyai pengaruh yang besar dalam menegakkan disiplin bawahan. Kaitan antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan.

Disiplin tidak mungkin ada tanpa pengawasan yang baik, pemimpin harus mempunyai sistem pengawasan yang ia perlukan untuk mengarahkan para bawahannya dengan tepat. Berdasarkan uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa untuk menegakkan disiplin kerja maka pengawasan sangatlah diperlukan. Karena dengan adanya pengawasan maka para karyawan diharapkan akan dapat berbuat dan bertingkah laku sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi, yang ada pada akhirnya akan menentukan pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jadi pengawasan haruslah diarahkan pada upaya mewujudkan suasana tertib dan berdisiplin, yang tumbuh dan berkembang atas kesadaran dalam dirinya sendiri, (Sigar et al., 2018)

Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin membaik.

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat mengorganisasikan pekerjaan dengan baik sehingga dapat terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan. Semakin baik kemampuan pemimpin untuk mengorganisasikan pekerjaan, maka disiplin kerja karyawan juga semakin baik.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut diatas maka peneliti menggambarkan paradigma penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015) Hipotesis adalah hipotesis yang mengandung pernyataan mengenai relasi antara dua variabel atau lebih sesuai dengan teori.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan.
2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan.
4. Motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dan asosiatif. Dimana dilihat dari jenis datanya maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, namun apabila dilihat dari cara penjelasannya maka penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian kuantitatif yaitu menguji dan menganalisis data dan perhitungan angka- angka yang kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut.

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan dari dua variabel atau lebih. Instrumen pengumpulan data yang digunakan angket, wawancara dan lainnya (Sugiyono, 2018, hal. 8).

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018, hal. 12) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

1. Disiplin Kerja (Y)

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tabel 3.1 Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Taat terhadap aturan waktu
2	Tata terhadap peraturan perusahaan
3	Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan
4	Taat terhadap aturan lainnya diperusahaan

Sumber: (Sutrisno, 2010)

2. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Tabel 3.2 Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Daya Pendorong
2	Kemauan
3	Kerelaan
4	Keahlian
5	Keterampilan
6	Tanggung Jawab
7	Kewajiban
8	Tujuan

Sumber: (Siagian, 2014)

3. Pengawasan (X2)

Pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Variabel ini dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut :

Tabel 3.3 Indikator Pengawasan

No	Indikator
1	Akurat
2	Tepat Waktu
3	Objektif dan Menyeluruh
4	Terpusat pada titik-titik pengawasan strategi
5	Realistik secara ekonomis
6	Realistik secara organisasional
7	Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi
8	Fleksible
9	Bersifat sebagai petunjuk dan operasional
10	Diterima para anggota

Sumber: (Handoko, 2015)

4. Kepemimpinan (X3)

Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain, untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan, ini artinya individu tidak harus menjadi pemimpin formal untuk memimpin orang. Peran pemimpin formal dalam mencapai keberhasilan organisas

Tabel 3.4 Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1	Kemampuan
2	Kebutuhan
3	Kecerdasan
4	Ketegasan
5	Kepercayaan
6	Kreatif

Sumber: (Handoko, 2013)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Wahana Trans Lestari Medan jl. H. Adam Malik No. 193C Medan

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018, hal. 80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. Wahana Trans Lestari Medan berjumlah 43 orang.

Untuk memperjelas jumlah populasi karyawan tersebut, maka dibuat rincian atau bagian sebagai berikut.

Tabel 3. 6 Daftar Populasi Penelitian

No	Bagian	Jumlah
1	Kepala Bagian	1 orang
2	Kepala Bengkel	1 orang
3	Bagian HRD	1 orang
4	Bagian Keuangan	2 orang
5	Bagian Service Advisor	3 orang
6	Bagian Costumer Relationship Officer	1 orang
7	Bagian Sales	23 orang
8	Bagian Kasir	1 orang
9	Bagian foreman	1 orang
10	Bagian Sparepat	1 orang
11	Bagian Teknisi	8 orang
Jumlah		43 orang

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018, hal. 81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak

mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan metode sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 43 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui pengamatan dan wawancara.

1. Wawancara (interview) yaitu, melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang yaitu pada karawan tetap pada PT. Wahana Trans Lestari Medan.
2. Studi dokumentasi

Dalam pengumpulan data juga dengan pengumpulan dokumen – dokumen yang ada diperusahaan tentang sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi serta data yang ada dilokasi penelitian.

3. Quisioner (angket)

Angket adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok, untuk mendapatkan informasi tertentu. Dimana angket tersebut penulis sebarakan pada karyawan yang terdapat pada PT. Wahana Trans Lestari Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel 3.7 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (TS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi et al., 2015)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program komputer *Statistical Program For Sosial Science* (SPSS) versi 24,00 yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Dari beberapa daftar pertanyaan (*Questioner*) yang dijawab dan hitung bahan pengujian Uji validitas menggunakan pendekatan “*single trial administration*” yakni pendekatan sekali atas jalan atas data instrumen yang disebar dan tidak menggunakan pendekatan ulang.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Menurut (Sugiyono, 2018) untuk mengetahui apakah perbedaan itu signifikan atau tidak, maka harga *t hitung* tersebut perlu dibandingkan dengan harga *t tabel*. Bila *t hitung* lebih besar dengan *t tabel* maka perbedaan itu signifikan, sehingga instrument dinyatakan valid.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Juliandi et al., 2015)

Dimana:

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X$	= Jumlah pengamatan variabel X
$\sum Y$	= Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum X^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Y^2)$	= Jumlah kadrat pengamatan variabel Y
$(\sum X)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Y)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Menurut (Sugiyono, 2018, hal. 183), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table. Jika thitung lebih besar dari t table nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari nilai *sig (2 tailed)* dan membandingkan dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *sig (2 tailed)* ≤ 0.05 , maka butir instrument valid, jika nilai *sig (2 tailed)* $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid

Selanjutnya untuk menguji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliable bila hasil Alpha $> 0,6$ dengan rumus Alpha sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum Si}{St} \right]$$

(Juliandi et al., 2015)

Dengan keterangan:

r_{11}	= Reliabilitas intrsumen
$\sum Si$	= Jumlah varians skor tiap- tiap item
St	= Jumlah varians butir
K	= Jumlah item

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

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data 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 dibawah ini:

3.6.1 Metode regresi linear berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan:

Y	= Disiplin Kerja
X1	= motivasi kerja
X2	= pengawasan
X3	= kepemimpinan
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= besaran koefisien dari masing-masing variabel
e	= Error Terms

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistik berada dalam daerah signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistik berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut signifikan bila uji statistik berada dalam daerah H_0 diterima.

3.6.2 Asumsi klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat atau bebasnya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2015). Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara kolmogorov smirnov. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai kolmogrog smirnov adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) $> \alpha 0,05$). (Juliandi et al., 2015)

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (Juliandi et al., 2015). Jika variabel Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas(Juliandi et al., 2015). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

3.6.3.1 Uji secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

(Sugiyono, 2018)

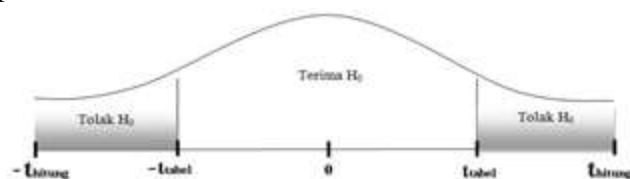
Keterangan :

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

Pengujian hipotesis :



Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian:

1. $H_0: r = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2018)

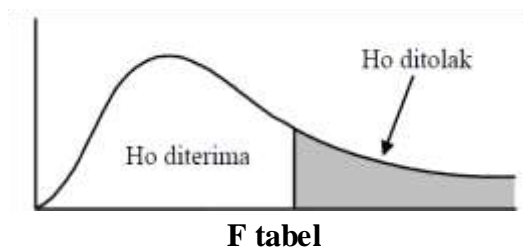
Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Bentuk pengujiannya adalah :

- 1) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- 2) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y

3.6.4 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi et al., 2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah

ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{D = R^2 \times 100\%}$$

(Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 16 butir pernyataan untuk variabel motivasi (X1), 20 butir pernyataan untuk variabel pengawasan (X2), 12 butir pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X3), dan 8 butir pernyataan untuk variabel disiplin kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 43 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert berbentuk ceklis.

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada table diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X1, X2, dan X3 yaitu variabel bebas (terdiri dari variable motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (disiplin kerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari 5 sampai 1.

4.1.1 Identitas Responden

Untuk dapat mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden sebagai berikut ini :

4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	32	74.4%
2	Perempuan	11	25.6%
Jumlah		43	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari table diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 32 orang (74,4%) dan perempuan sebanyak 11 orang (25,6%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan proposinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

4.1.1.2 Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.3 Karakteristik berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jml	Persentase
1	SMA	12	27.9%
2	D3	14	32.6%
3	S1	15	34.9%
4	S2	2	4.7%
Jumlah		43	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas diketahui mayoritas pendidikan responden adalah pendidikan S1 yaitu sebanyak 15 orang (34.9%), pendidikan D3 yaitu sebanyak 14 orang (32.6%), kemudian pendidikan SMA yaitu sebanyak 12 orang (27.9%), dan pendidikan S2 yaitu sebanyak 2 orang (4.7%).

4.1.1.3 Lama Bekerja Responden

Tabel 4.4 Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jml	Persentase
1	1 tahun	6	14%
2	2 tahun	11	25.6%
3	3 tahun	8	18.6%
4	4 tahun	8	18.6%
5	lebih dari 5 tahun	10	23.3%

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas lama bekerja responden adalah lama bekerja 2 tahun yaitu sebanyak 11 orang (25,6%), responden yang lama bekerja nya lebih dari 5 tahun yaitu sebanyak 10 orang (23,3%), kemudian lama bekerja 3 tahun dan 4 tahun memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak 8 orang (18,6%) dan lama bekerja 1 tahun yaitu sebanyak 6 orang (14%).

4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrumen adalah program komputer *statistical program for social sciens instrument* (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas. Dari 56 item pernyataan yang di jawab dan dari sampel sebanyak 43 karyawan. Kemudian penulis menginput nilai-nilainya untuk bahan pengujian.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (Y)

No Butir	Nilai Correlation	Propabilitas	Keterangan
1	0.329 (positif)	0.031 < 0.5	Valid
2	0.403 (positif)	0.007 < 0.5	Valid
3	0.641 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
4	0.688 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
5	0.744 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
6	0.813 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
7	0.744 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
8	0.813 (positif)	0.000 < 0.5	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X1)

No Butir	Nilai Correlation	Probabilitas	Keterangan
1	0.384 (positif)	0.011 < 0.5	Valid
2	0.359 (positif)	0.018 < 0.5	Valid
3	0.652 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
4	0.484 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
5	0.498 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
6	0.581 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
7	0.471 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
8	0.346 (positif)	0.023 < 0.5	Valid
9	0.342 (positif)	0.025 < 0.5	Valid
10	0.498 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
11	0.468 (positif)	0.002 < 0.5	Valid
12	0.575 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
13	0.354 (positif)	0.020 < 0.5	Valid
14	0.337 (positif)	0.027 < 0.5	Valid
15	0.526 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
16	0.440 (positif)	0.003 < 0.5	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Pengawasan (X2)

No Butir	Nilai Correlation	Probabilitas	Keterangan
1	0.585 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
2	0.665 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
3	0.629 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
4	0.603 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
5	0.580 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
6	0.695 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
7	0.653 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
8	0.501 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
9	0.609 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
10	0.701 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
11	0.563 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
12	0.682 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
13	0.689 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
14	0.499 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
15	0.629 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
16	0.455 (positif)	0.003 < 0.5	Valid
17	0.523 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
18	0.563 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
19	0.487 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
20	0.379 (positif)	0.012 < 0.5	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X3)

No Butir	Nilai Correlation	Probabilitas	Keterangan
1	0.411 (positif)	0.006 < 0.5	Valid
2	0.362 (positif)	0.017 < 0.5	Valid
3	0.307 (positif)	0.045 < 0.5	Valid
4	0.448 (positif)	0.003 < 0.5	Valid
5	0.390 (positif)	0.010 < 0.5	Valid
6	0.771 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
7	0.709 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
8	0.671 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
9	0.627 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
10	0.576 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
11	0.808 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
12	0.697 (positif)	0.000 < 0.5	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Selanjutnya butir yang instrumen yang menyatakan valid diatas dapat di uji reabilitasnya dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reabilitasnya (*Cronbach Alpha*) > 0.6 maka instrumen memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Motivasi (X1)	0.742 > 0.6	Reliabel
Pengawasan (X2)	0.896 > 0.6	Reliabel
(Kepemimpinan (X3)	0.806 > 0.6	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0.797 > 0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari table diatas dapat diketahui bahwa nilai instrumen menunjukkan tingkat reliable instrumen penilaian sudah memadai karena sesuai dengan *Cronbach Alpha* dimana nilainya > 0.6.

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

4.1.3.1 Disiplin Kerja (Y)

Tabel 4.10 Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja

Alternatif Jawaban												
No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	4.7	30	69.8	11	25.6	0	0.0	0	0.0	43	100
2	2	4.7	15	34.9	18	41.9	8	18.6	0	0.0	43	100
3	10	23.3	21	48.8	12	27.9	0	0.0	0	0.0	43	100
4	10	23.3	20	46.5	13	30.2	0	0.0	0	0.0	43	100
5	6	14.0	23	53.5	14	32.6	0	0.0	0	0.0	43	100
6	7	16.3	26	60.5	10	23.3	0	0.0	0	0.0	43	100
7	6	14.0	23	53.5	14	32.6	0	0.0	0	0.0	43	100
8	7	16.3	26	60.5	10	23.3	0	0.0	0	0.0	43	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

- 1) Jawaban responden tentang “karyawan hadir tepat pada waktunya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 dengan persentase 69.8%
- 2) Jawaban responden tentang “karyawan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan” mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 18 dengan persentase 41.9%
- 3) Jawaban responden tentang “karyawan melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 dengan persentase 48.8 %
- 4) Jawaban responden tentang “karyawan melaksanakan tantangan jabatan yang ditetapkan oleh atasan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 20 dengan persentase 46.5%
- 5) Jawaban responden tentang “karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 23 dengan persentase 53.5%
- 6) Jawaban responden tentang “karyawan memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan unit lainnya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 26 dengan persentase 60.5%
- 7) Jawaban responden tentang “karyawan akan menaati norma-norma yang berlaku diperusahaan” mayoritas menjawab setuju 23 dengan persentase 53.5%
- 8) Jawaban responden tentang “karyawan berusaha mengikuti norma-norma yang berlaku” mayoritas menjawab setuju sebanyak 26 dengan persentase 60.5%

4.1.3.2 Motivasi (X1)

Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden Motivasi

Alternatif Jawaban												
No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	39.5	19	44.2	7	16.3	0	0.0	0	0.0	43	100
2	17	39.5	18	41.9	7	16.3	1	2.3	0	0.0	43	100
3	18	41.9	16	37.2	9	20.9	0	0.0	0	0.0	43	100
4	12	27.9	21	48.8	10	23.3	0	0.0	0	0.0	43	100
5	24	55.8	3	7.0	11	25.6	5	11.6	0	0.0	43	100
6	13	30.2	22	51.2	7	16.3	1	2.3	0	0.0	43	100
7	22	51.2	14	32.6	4	9.3	3	7.0	0	0.0	43	100
8	20	46.5	12	27.9	8	18.6	3	7.0	0	0.0	43	100
9	17	39.5	17	39.5	8	18.6	1	2.3	0	0.0	43	100
10	13	30.2	17	39.5	10	23.3	3	7.0	0	0.0	43	100
11	17	39.5	18	41.9	6	14.0	2	4.7	0	0.0	43	100
12	15	34.9	15	34.9	11	25.6	2	4.7	0	0.0	43	100
13	14	32.6	22	51.2	4	9.3	3	7.0	0	0.0	43	100
14	17	39.5	16	37.2	8	18.6	2	4.7	0	0.0	43	100
15	16	37.2	13	30.2	13	30.2	1	2.3	0	0.0	43	100
16	25	58.1	14	32.6	3	7.0	1	2.3	0	0.0	43	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

- 1) Jawaban responden tentang “karyawan memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang berikan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 19 dengan persentase 44.2%
- 2) Jawaban responden tentang “pemimpin selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 18 dengan persentase 41.9%
- 3) Jawaban responden tentang “karyawan diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan” mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan persentase 41.9%

- 4) Jawaban responden tentang “karyawan selalu berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 dengan persentase 48.8%
- 5) Jawaban responden tentang “karyawan rela membantu pekerjaan kerabat kerjanya” mayoritas sangat setuju sebanyak 24 dengan persentase 55.8%
- 6) Jawaban responden tentang “karyawan bersedia kerja lembur” mayoritas menjawab setuju sebanyak 22 dengan persentase 51.2%
- 7) Jawaban responden tentang “tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan” mayoritas sangat setuju sebanyak 22 dengan persentase 51.2%
- 8) Jawaban responden tentang “kinerja karyawan selalu dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 20 dengan persentase 46.5%
- 9) Jawaban responden tentang “keterampilan yang karyawan miliki dipandang bagus oleh atasan” mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju memiliki jumlah yang sama sebanyak 17 dengan persentase 39.5%
- 10) Jawaban responden tentang “karyawan memiliki keterampilan melebihi karyawan lain” mayoritas menjawab setuju sebanyak 17 dengan persentase 39.5%
- 11) Jawaban responden tentang “karyawan bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang dikerjakan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 18 dengan persentase 41.9%

- 12) Jawaban responden tentang “karyawan memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal” mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju memiliki jumlah yang sama sebanyak 15 dengan persentase 34.9%
- 13) Jawaban responden tentang “karyawan selalu menjalankan kewajiban, status atau kedudukan sesuai dengan posisi di kantor” mayoritas menjawab setuju sebanyak 22 dengan persentase 51.2%
- 14) Jawaban responden tentang “karyawan termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 17 dengan persentase 39.5%
- 15) Jawaban responden tentang “karyawan selalu berusaha agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan target perusahaan” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 16 dengan persentase 37.3%
- 16) Jawaban responden tentang “karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 25 dengan persentase 58.1%

4.1.3.3 Pengawasan (X2)

Tabel 4.12 Hasil Jawaban Responden Pengawasan

No	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	14.0	29	67.4	8	18.6	0	0.0	0	0.0	43	100
2	7	16.3	27	62.8	9	20.9	0	0.0	0	0.0	43	100
3	7	16.3	28	65.1	8	18.6	0	0.0	0	0.0	43	100
4	4	9.3	26	60.5	13	30.2	0	0.0	0	0.0	43	100
5	7	16.3	11	25.6	18	41.9	7	16.3	0	0.0	43	100
6	2	4.7	16	37.2	17	39.5	8	18.6	0	0.0	43	100
7	4	9.3	17	39.5	15	34.9	7	16.3	0	0.0	43	100
8	4	9.3	24	55.8	9	20.9	6	14.0	0	0.0	43	100
9	3	7.0	18	41.9	11	25.6	11	25.6	0	0.0	43	100
10	2	4.7	30	69.8	11	25.6	0	0.0	0	0.0	43	100
11	2	4.7	15	34.9	18	41.9	8	18.6	0	0.0	43	100
12	2	4.7	28	65.1	13	30.2	0	0.0	0	0.0	43	100
13	6	14.0	28	65.1	9	20.9	0	0.0	0	0.0	43	100
14	8	18.6	11	25.6	16	37.2	8	18.6	0	0.0	43	100
15	4	9.3	25	58.1	14	32.6	0	0.0	0	0.0	43	100
16	4	9.3	26	60.5	13	30.2	0	0.0	0	0.0	43	100
17	5	11.6	9	20.9	21	48.8	8	18.6	0	0.0	43	100
18	1	2.3	23	53.5	19	44.2	0	0.0	0	0.0	43	100
19	6	14.0	24	55.8	8	18.6	5	11.6	0	0.0	43	100
20	10	23.3	21	48.8	11	25.6	1	2.3	0	0.0	43	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

- 1) Jawaban responden tentang “pengawasan dilakukan secara rutin dan setiap saat” mayoritas menjawab setuju sebanyak 29 dengan persentase 67.4%
- 2) Jawaban responden tentang “pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung kepada karyawannya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 27 dengan persentase 62.8%

- 3) Jawaban responden tentang “perusahaan selalu melakukan evaluasi dari pelaksanaan pengawasan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 28 dengan persentase 55.8%
- 4) Jawaban responden tentang “perusahaan melakukan penilaian dari pelaksanaan pengawasan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 26 dengan persentase 60.5%
- 5) Jawaban responden tentang “pengawasan harus berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku” mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 18 dengan persentase 41.9%
- 6) Jawaban responden tentang “pengawasan yang dilakukan secara menyeluruh dan berlaku adil” mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 17 dengan persentase 39.5%
- 7) Jawaban responden tentang “proses pengawasan dilakukan pada tiap bagian divisi kera” mayoritas menjawab setuju sebanyak 17 dengan persentase 39.5%
- 8) Jawaban responden tentang “pengawasan lebih dilakukan secara rutin pada bagian inti instansi” mayoritas menjawab setuju sebanyak 24 dengan persentase 55.8%
- 9) Jawaban responden tentang “pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan program kerja” mayoritas menjawab setuju sebanyak 18 dengan persentase 41.9%
- 10) Jawaban responden tentang “pengawasan kerja dilakukan secara bertahap” mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 dengan persentase 69.8%

- 11) Jawaban responden tentang “atasan memberikan teguran jika tidak memenuhi standar kerja” mayoritas menjawab kurang setuju dan tidak setuju memiliki jumlah yang sama sebanyak 18 dengan persentase 41.9%
- 12) Jawaban responden tentang “atasan memberikan teguran jika tidak memenuhi standar kerja” mayoritas menjawab kurang setuju dan tidak setuju memiliki jumlah yang sama sebanyak 11 dengan persentase 25.6%
- 13) Jawaban responden tentang “pengawasan dilakukan sesuai standar yang obyektif” mayoritas menjawab setuju sebanyak 28 dengan persentase 65.1%
- 14) Jawaban responden tentang “pengawasan yang dilakukan pimpinan terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi” mayoritas menjawab setuju sebanyak 28 dengan persentase 65.1%
- 15) Jawaban responden tentang “pengawasan dilakukan secara fleksibel oleh atasan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 25 dengan persentase 58.1%
- 16) Jawaban responden tentang “pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak terlalu ketat” mayoritas menjawab setuju sebanyak 26 dengan persentase 60.5%
- 17) Jawaban responden tentang “pimpinan memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi” mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 21 dengan persentase 48.8%
- 18) Jawaban responden tentang “pengawasan yang dilakukan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 23 dengan persentase 53.5%

- 19) Jawaban responden tentang “dengan adanya pengawasan hasil kerja saya lebih baik sebelumnya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 24 dengan persentase 55.8%
- 20) Jawaban responden tentang “pengawasan yang dilakukan dapat di terima setiap karyawan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 dengan persentase 48.8%

4.1.3.4 Kepemimpinan (X3)

Tabel 4.13 Hasil Jawaban Responden Kepemimpinan

No	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	14.0	29	67.4	8	18.6	0	0.0	0	0.0	43	100
2	6	14.0	28	65.1	9	20.9	0	0.0	0	0.0	43	100
3	7	16.3	27	62.8	9	20.9	0	0.0	0	0.0	43	100
4	4	9.3	25	58.1	14	32.6	0	0.0	0	0.0	43	100
5	7	16.3	10	23.3	19	44.2	7	16.3	0	0.0	43	100
6	2	4.7	17	39.5	16	37.2	8	18.6	0	0.0	43	100
7	4	9.3	18	41.9	15	34.9	6	14.0	0	0.0	43	100
8	4	9.3	23	53.5	10	23.3	6	14.0	0	0.0	43	100
9	3	7.0	19	44.2	10	23.3	11	25.6	0	0.0	43	100
10	2	4.7	31	72.1	10	23.3	0	0.0	0	0.0	43	100
11	2	4.7	16	37.2	8	18.6	17	39.5	0	0.0	43	100
12	2	4.7	27	62.8	14	32.6	0	0.0	0	0.0	43	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

- 1) Jawaban responden tentang “pimpinan mampu memberi arahan kepada bawahannya didalam melakukan pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 29 dengan persentase 67.4%
- 2) Jawaban responden tentang “pimpinan mampu merangkul seluruh karyawan disaat terjadi perselisihan kerja” mayoritas menjawab setuju sebanyak 28 dengan persentase 65.1%

- 3) Jawaban responden tentang “pimpinan menuntut karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang sebaik-baiknya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 27 dengan persentase 62.8%
- 4) Jawaban responden tentang “pimpinan selalu memperhatikan prestasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 25 dengan persentase 58.1%
- 5) Jawaban responden tentang “pimpinan mampu berfikir kreatif” mayoritas menjawab setuju sebanyak 19 dengan persentase 44.2%
- 6) Jawaban responden tentang “pimpinan mempunyai daya nalar dan intelegensi yang cerdas” mayoritas menjawab setuju sebanyak 17 dengan persentase 39.5%
- 7) Jawaban responden tentang “pimpinan mampu bersikap tegas dalam mengambil keputusan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 18 dengan persentase 41.9%
- 8) Jawaban responden tentang “pimpinan dengan tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menjalankan kebajikan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 23 dengan persentase 53.5%
- 9) Jawaban responden tentang “pimpinan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam memimpin perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 19 dengan persentase 44.2%
- 10) Jawaban responden tentang “dalam mengambil keputusan pimpinan mempunyai kepercayaan yang tinggi” mayoritas menjawab setuju sebanyak 31 dengan persentase 72.1%

- 11) Jawaban responden tentang “pimpinan memiliki inisiatif untuk mengembangkan kegiatan kerja untuk hasil yang lebih baik” mayoritas menjawab tidak setuju sebanyak 17 dengan persentase 39.5%
- 12) Jawaban responden tentang “pimpinan memiliki inisiatif yang tinggi ketika target tidak tercapai” mayoritas menjawab setuju sebanyak 27 dengan persentase 62.8%

4.1.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari table berikut :

Tabel 4.14 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.720	8.211		2.767	.009
	Motivasi (X1)	.381	.140	.430	2.730	.010
	Pengawasan (X2)	.356	.139	.404	2.567	.016
	Kepemimpinan (X3)	.278	.101	.402	2.753	.009

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS di dapat :

Konstanta = 22.720

Motivasi = 0.381

Pengawasan = 0.356

Kepemimpinan = 0.278

Jadi persamaan regresi linear berganda motivasi, pengawasan dan kepemimpinan adalah :

$$Y = 22.720 + 0.381 X1 + 0.356 X2 + 0.278 X3$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas motivasi (X1), pengawasan (X2), dan kepemimpinan (X3) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (disiplin kerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda dapat diartikan sebagai berikut :

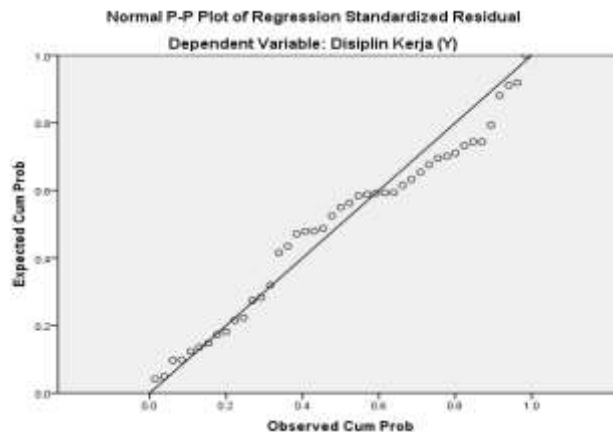
- 1) Jika motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan diasumsikan sama dengan nol, maka disiplin kerja bernilai 22.720
- 2) Jika motivasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja sebesar 0.381. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika pengawasan ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja sebesar 0.356. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 4) Jika kepemimpinan ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja sebesar 0.278. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data SPSS tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja maka dapat dilihat dengan menggunakan uji asumsi klasik, yaitu :

4.1.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Uji Normalitas

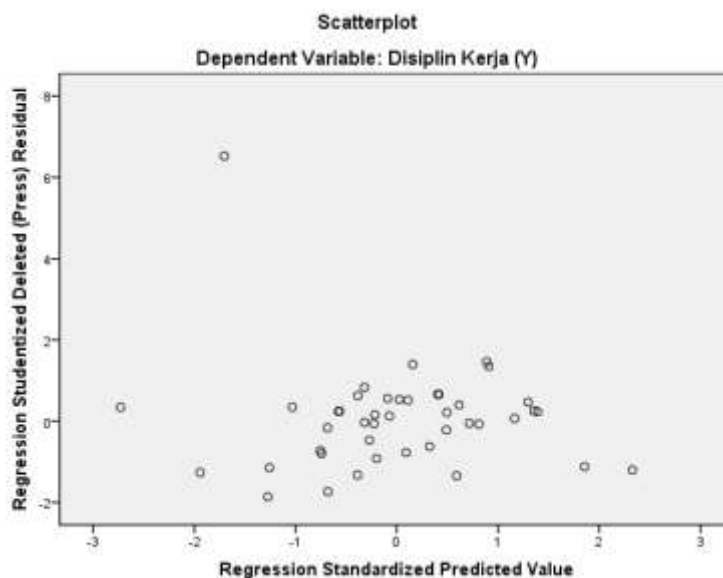
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dinyatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

4.1.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-

point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

4.1.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat untuk variabel independen. Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.720	8.211		2.767	.009		
	Motivasi (X1)	.381	.140	.430	2.730	.010	.910	1.098
	Pengawasan (X2)	.356	.139	.404	2.567	.016	.930	1.075
	Kepemimpinan (X3)	.278	.101	.402	2.753	.009	.972	1.028

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Kriteria Pengujian :

- 1) VIF Motivasi = 1.098 < 5 tidak terjadi multikolinearitas,
- 2) VIF Pengawasan = 1.075 < 5 tidak terjadi multikolinearitas,
- 3) VIF Kepemimpinan = 1.028 < 5 tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas di atas dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada setiap variabel, karena VIF (*Variance Inflation Vector*) tidak lebih besar dari 5.

4.1.6 Uji Hipotesis

4.1.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0.05 (Sig. < α 0.05) sedangkan terima H_0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0.05 (Sig. < α 0.05).

Dimana $t_{tabel} = dk = n - 3 = 43 - 3 = 40 = 1.68$

Tabel 4.15 Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22.720	8.211		2.767	.009
Motivasi (X1)	.381	.140	.430	2.730	.010
Pengawasan (X2)	.356	.139	.404	2.567	.016
Kepemimpinan (X3)	.278	.101	.402	2.753	.009

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap disiplin kerja dari pengolahan data uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.730$$

$$t_{tabel} = 1.68$$

Hipotesis statistik yang berlaku adalah sebagai berikut :

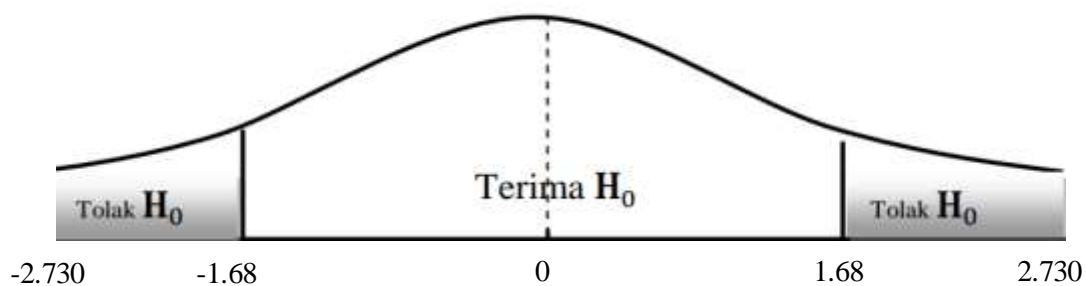
H_0 : Tidak ada hubungan antara motivasi terhadap disiplin kerja

H_a : Ada hubungan antara motivasi terhadap disiplin kerja

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-1.68 \leq t_{hitung} \leq 1.68$

H_a diterima jika : $t_{hitung} \geq 1.68$ atau $-t_{hitung} \geq -1.68$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel motivasi terhadap disiplin kerja (Y) menunjukkan 2.730 berarti t_{hitung} $2.730 > 1.68$ t_{tabel} dan signifikan t lebih besar dari 0.05 ($0.010 < 0.05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

2) Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap disiplin kerja dari pengolahan data uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.567$$

$$t_{tabel} = 1.68$$

Hipotesis statistik yang berlaku adalah sebagai berikut :

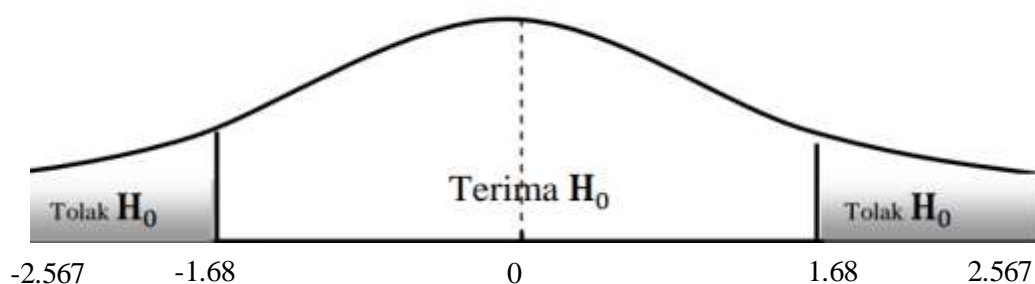
H_0 : Tidak ada hubungan antara pengawasan terhadap disiplin kerja

H_a : Ada hubungan antara pengawasan terhadap disiplin kerja

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-1.68 \leq t_{hitung} \leq 1.68$

H_a diterima jika : $t_{hitung} \geq 1.68$ atau $-t_{hitung} \geq -1.68$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T Pengawasan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel pengawasan terhadap disiplin kerja (Y) menunjukkan 2.567 berarti t_{hitung} $2.567 > 1.68$ t_{tabel} dan signifikan t lebih besar dari 0.05 ($0.016 < 0.05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

3) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap disiplin kerja dari pengolahan data uji t sebagai berikut :

$$t_{hitung} = 2.753$$

$$t_{tabel} = 1.68$$

Hipotesis statistik yang berlaku adalah sebagai berikut :

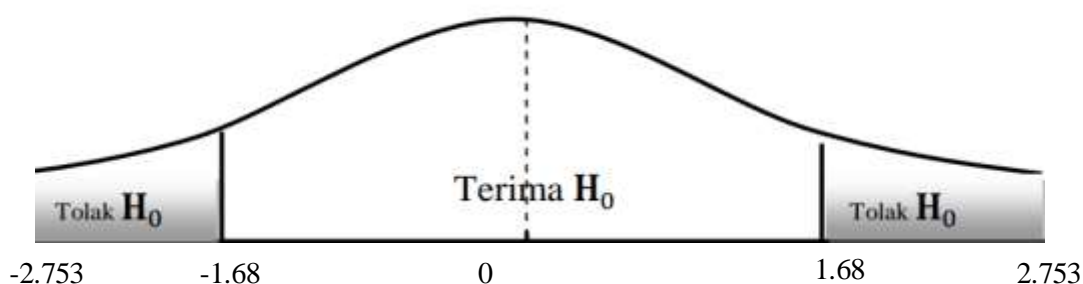
H_0 : Tidak ada hubungan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja

H_a : Ada hubungan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-1.68 \leq t_{hitung} \leq 1.68$

H_a diterima jika : $t_{hitung} \geq 1.68$ atau $-t_{hitung} \geq -1.68$



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Kepemimpinan
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja (Y) menunjukkan 2.753 berarti $t_{hitung} 2.753 > 1.68 t_{tabel}$ dan signifikan t lebih besar dari 0.05 ($0.009 < 0.05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

4.1.6.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik f dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengujianya dengan menentukan nilai f_{hitung} dan f_{tabel} perhitungannya yaitu $f_{tabel} dk = 43-3-1 = 39$, $\alpha = 5\% = 0.05$ $f_{tabel} = 3.24$.

Tabel 4.16 Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.483	3	32.494	30.069	.039 ^a
	Residual	412.982	39	10.589		
	Total	510.465	42			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Pengawasan (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari pengolahan data uji F maka diperoleh hasil uji F sebagai berikut :

$$F_{hitung} = 30.069$$

$$F_{tabel} = 3.24$$

Hipotesis statistik yang berlaku adalah sebagai berikut :

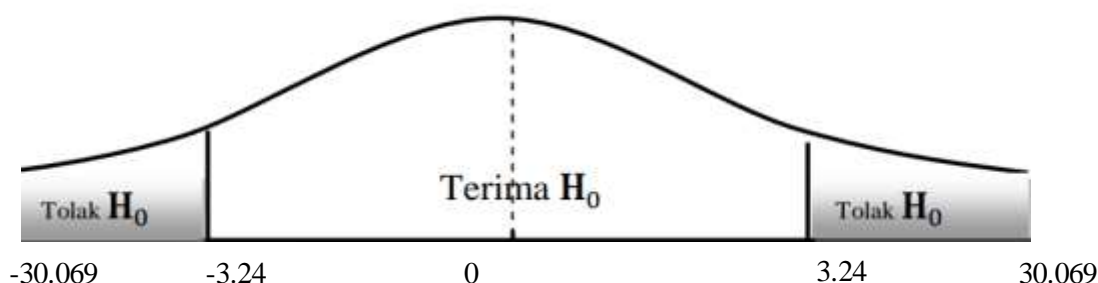
H_0 : Tidak ada hubungan motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-3.24 \leq F_{hitung} \leq 3.24$

H_a diterima jika : $F_{hitung} \geq -3.24$ atau $-F_{hitung} \geq -3.24$

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh motivasi, pengawasan dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja diperoleh $30.069 > 3.24$



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Hipotesis Simultan (Uji f)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai signifikan 0.039 (Sig. 0.039 < 0.05), dengan demikian H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

4.1.6.3 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui variabel bebas dengan variabel terikat maka diuji dengan uji determinasi yang menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

Koefisien determinasi ini berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$), dimana semakin tinggi R^2 (mendekati 1) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat dan apabila $R^2 = 0$ menunjukkan variabel bebas secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel terikat.

Hasil pengujian Determinasi penulis dapatkan dari pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat diperoleh hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.903 ^a	0.815	1.46822	1.4862	.815	127.858	3	62	0	1.165

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Pengawasan (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Tabel diatas dapat menunjukkan bahwa nilai *R-Square* (R^2) sebesar 0.815 atau 81.5% yang berarti bahwa persentase pengaruh variabel independen (Motivasi, Pengawasan dan Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Disiplin Kerja) adalah sebesar 81.5%. Sedangkan sisanya 18.5% adalah persentase atau kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam model regresi ini.

4.2 Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian yang dilakukan dengan mendapatkan dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data SPSS, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel adalah sebagai berikut.

4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel motivasi (X_1) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh $t_{hitung} 2.730 > 1.68 t_{tabel}$ dengan propabilitas $Sig 0.010 < 0.05$ hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) H_0 ditolak dan H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan.

Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. (Sutrisno, 2010)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2018); dan (Susanty

& Baskoro, 2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan pada disiplin kerja.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan memiliki hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja. Artinya semakin baik motivasi kerja yang dimiliki seseorang karyawan berpengaruh terhadap disiplin kerja yang baik juga terhadap karyawan tersebut.

4.2.2 Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel pengawasan (X2) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh $t_{hitung} 2.567 > 1.68 t_{tabel}$ dengan probabilitas $Sig 0.016 < 0.05$ hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan.

Pengawasan adalah salah satu fungsi manajemen, yang merupakan kegiatan proses pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, instruksi dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Rizal & Radiman, 2019); (Meika, Purnmo, & Wahjuni, 2017) dan (Sigar et al., 2018); (Kamal, 2015) ; (Jufrizen, 2016). Artinya bahwa kedisiplinan muncul karena adanya pengawas, namun bisa disebabkan karena kesadaran dirinya serta komitmen untuk selalu berdisiplin dalam melaksanakan

aktifitasnya. Perusahaan harus menyoroti penyebab kedisiplinan dari faktor yang lain, misalnya motivasi, komitmen, budaya maupun faktor lainnya yang diduga memberikan pengaruh kepada kedisiplinan.

4.2.3 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel kepemimpinan (X3) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh $t_{hitung} 2.753 > 1.68 t_{tabel}$ dengan propabilitas $Sig 0.009 < 0.05$ hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) H_0 diterima dan H_a ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan.

Kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi seluruh sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi. Keberlangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, semakin berkualitas pemimpin perusahaan, maka disiplin karyawan akan semakin membaik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Rizal & Radiman, 2019); (Susanty & Baskoro, 2012) dan (Mahendra & Brahmasari, 2014) yang menyimpulkan bahwa dengan kepemimpinan dari pimpinan yang baik maka dapat menciptakan disiplin kerja yang baik terhadap karyawan perusahaan tersebut.

4.2.4 Pengaruh Motivasi kerja, Pengawasan, dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh motivasi kerja (X1), pengawasan (X2) dan kepemimpinan (X3) terhadap disiplin kerja (Y) diperoleh nilai $f_{hitung} 30.069 > 3.24 f_{tabel}$ dengan propabilitas $Sig 0.039 < 0.05$. Hal tersebut berarti hipotesis H_0 ditolak, ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan.

Hal ini berarti bahwa dorongan motivasi kerja, pengawasan, dan kepemimpinan dalam disiplin kerja berpengaruh untuk menguasai diri sendiri dalam melakukan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan pekerjaan dipengaruhi oleh banyak faktor, dan muncul karena adanya kedisiplinan kerja.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai (Rizal & Radiman, 2019).

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 43 orang karyawan pada PT. Wahana Trans Lestari Medan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 43 orang karyawan pada PT. Wahana Trans Lestari Medan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 43 orang karyawan pada PT. Wahana Trans Lestari Medan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dan berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 43 orang karyawan pada PT. Wahana Trans Lestari Medan disimpulkan bahwa secara simultan antara motivasi kerja, pengawasan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas yang telah dijelaskan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan sebaiknya motivasi kerja karyawan juga ditingkatkan secara personal terhadap karyawan dengan begitu kesadaran karyawan akan disiplin

kerja semakin meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila ada karyawan yang tidak serius atau bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan maka berilah sanksi, agar karyawan tersebut tidak mengulangi kesalahan yang sama.

2. Bagi perusahaan sebaiknya pengawasan juga ditingkatkan secara personal terhadap karyawan dengan begitu kesadaran karyawan akan disiplin kerja semakin meningkat. Karyawan dapat menguasai diri sendiri dalam melakukan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan kerja sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila ada karyawan yang tidak serius atau bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan maka berilah sanksi, agar karyawan tersebut tidak mengulangi kesalahan yang sama.
3. Bagi perusahaan sebaiknya kepemimpinan juga ditingkatkan lagi dengan begitu pemimpin yang baik terhadap karyawannya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila ada karyawan yang tidak serius atau bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan maka berilah sanksi, agar karyawan tersebut tidak mengulangi kesalahan yang sama.
4. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih kompetitif. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai yang positif yang berarti jika motivasi, pengawasan dan kepemimpinan dilakukan dengan baik dan ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan

motivasi, pengawasan, dan kepemimpinan yang lebih baik lagi sehingga nantinya kinerja karyawan yang diharapkan akan menjadi lebih baik lagi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Jumlah responden yang hanya 43 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Dalam proses pengembangan data, informasi yang diberikan responden melalui kuisisioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuisisionernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, R. (2011). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Agustina, W., & Bismala, L. (2014). Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi & Bisnis*, 14 (1), 125–136.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: UNIMED PRESS.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Daulay, R., Khair, H., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Davis, Keith, J. W., & Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hakim, A. (2011). Pengaruh Kepuasan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Gas Indonesia Jakarta. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 1(1), 63–74.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen* (Edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indajang, K., Jufrizen, J., & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 12(2), 393–406.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Bina Marga Provinsi Sumatera Utara. 13 (2), 399-407.

- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Julita, J., Jufrizen, J., & Sihotang, I. M. (2014). *Penganggaran Perusahaan Pedoman, Pengkoordinasian, dan Pengawasan Kerja*. Bandung: Citapustaka Media.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- 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), 61–70.
- Kartono, K. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mahendra, I. G. N. T., & Brahmasari, I. A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Studi*, 1(1), 22–42.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Meika, I., Purnmo, R. E., & Wahjuni, S. (2017). Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu, Kabupaten Jember. *E-Sospol*, 4(1), 56–61.
- Noor, A. (2013). *Management Event*. Bandung: Alfabeta.
- Reksohadiprojo, S., & Gitosudarmo, I. (2010). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rumanti, M. A. (2005). *Dasar – dasar Public Relations Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Grasindo.

- Setiyani, F. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru. *Jom FEKON*, 2(1), 1–15.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sigar, J. A. B., Sambul, S. A. P., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(3), 52–60.
- Sihomibng, T. P. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus PNPM Mandiri Perdesaan Pertanian di Provinsi Papua Barat). *Jurnal OE*, IV(2) , 220-232.
- Situmeang, R. S. (2017). pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Journal Of Innovation And Entrepreneurship*, 2(2), 148–160.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukartana. (2011). *Dasar Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@Ti Undip : Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84. <https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Eni Mawarsih
NPM : 1505161149
Tempat dan Tanggal Lahir : Telaga Jernih, 02 September 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara
Alamat : Jl. Ampera 6 no. 22
No. Telepon : 085835089138
Email : enimawarsih99@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Purwano
Nama Ibu : Samilah
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Telaga Jernih Trans Blok.k
No. Telepon : 082272769171

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : MIS Nurul Iman Telaga Jernih
Sekolah Menengah Pertama : MTS Nurul Iman Telaga Jernih
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMK Harapan Stabat
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Medan, November 2020

(Eni Mawarsih)

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Eni Mawarsih memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Wahana Trans Lestari Medan”**.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak / Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu
2. Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi **tanda checklist** (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.

Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|-----------------|
| a. SS | : Sangat Setuju | : dengan Skor 5 |
| b. S | : Setuju | : dengan Skor 4 |
| c. KS | : Kurang Setuju | : dengan Skor 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | : dengan Skor 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

No. Responden :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA D3 S1 S2

Lama Bekerja : 1 Tahun 2 tahun
 3 Tahun 4 tahun
 Lebih dari 5 Tahun

Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Taat Pada Aturan Waktu						
1	Karyawan hadir tepat pada waktunya.					
2	Karyawan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
Taat Pada Peraturan Perusahaan						
3	Karyawan melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan perusahaan					
4	Karyawan melaksanakan tantangan jabatan yang ditetapkan oleh atasan					
Taat Dalam Aturan Perilaku Dalam Bekerja						
5	Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya					
6	Karyawan memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan unit lainnya					
Taat Terhadap Peraturan Lainnya Diperusahaan						
7	Karyawan akan menaati norma norma yang berlaku diperusahaan					
8	Karyawan berusaha mengikuti norma norma yang berlaku					

Motivasi (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Daya Pendorong						
1	Karyawan memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada karyawan					
Kemauan						
3	Karyawan diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang					

	ditetapkan perusahaan					
4	Karyawan selalu berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah direncanakan					
Kerelaan						
5	Karyawan rela membantu pekerjaan kerabat kerjanya					
6	Karyawan bersedia kerja lembur					
Keahlian						
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan karyawan					
8	Kinerja karyawan selalu dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas					
Keterampilan						
9	Keterampilan yang karyawan miliki dipandangan bagus oleh atasan					
10	Karyawan memiliki keterampilan melebihi karyawan lain					
Tanggung Jawab						
11	Karyawan bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang dikerjakan					
12	Karyawan memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksial					
Kewajiban						
13	Karyawan selalu menjalankan kewajiban, status atau kedudukan sesuai dengan posisi dikantor					
14	Karyawan termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan					
Tujuan						
15	Karyawan selalu berusaha agar pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai dengan target perusahaan					
16	Karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					

Pengawasan (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Akurat						
1	Pengawasan dilakukan secara rutin dan setiap saat.					
2	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung kepada karyawannya					
Tepat Waktu						
3	Perusahaan selalu melakukan evaluasi dari pelaksanaan pengawasan					
4	Perusahaan melakukan penilaian dari pelaksanaan pengawasan					
Objektif Dan Menyeluruh						
5	Pengawasan harus berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku					
6	Pengawasan yang dilakukan secara menyeluruh dan berlaku adil					
Terpusat Pada Titik-titik Pengawasan Strategis						
7	Proses pengawasan dilakukan pada tiap bagian divisi kerja					
8	Pengawasan lebih dilakukan secara rutin pada bagian inti instansi					
Realistik Secara Ekonomis						
9	Pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan program kerja					
10	Pengawasan kerja dilakukan secara bertahap					
Realistik Secara Organisasi						
11	Atasan memberikan teguran jika tidak memenuhi standar kerja					
12	Atasan memberikan sanksi jika melanggar peraturan yang ada					
Terkoordinasi Dengan Aliran Kerja Organisasi						
13	Pengawasan dilakukan sesuai standar yang obyektif					
14	Pengawasan yang dilakukan pimpinan terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi					

Fleksibel						
15	Pengawasan dilakukan secara fleksibel oleh atasan					
16	Pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak terlalu ketat					
Bersifat Sebagai Petujuk dan Operasional						
17	Pimpinan memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi					
18	Pengawasan yang dilakukan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap karyawan					
Diterima Para Anggota						
19	Dengan adanya pengawasan hasil kerja saya lebih baik sebelumnya					
20	Pengawasan yang dilakukan dapat di terima setiap karyawan					

Kepemimpinan (X₃)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
1	Pimpinan mampu memberikan arahan kepada bawahannya didalam melakukan pekerjaan.					
2	Pimpinan mampu merangkul seluruh karyawan disaat terjadi perselisihan kerja.					
Kebutuhan						
3	Pimpinan menuntut karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang sebaik-baiknya.					
4	Pimpinan selalu memperhatikan prestasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan.					
Kecerdasan						
5	Pimpinan mampu berfikir kreatif.					
6	Pimpinan mempunyai daya nalar dan intelegensi yang cerdas.					
Ketegasan						
7	Pimpinan mampu bersikap tegas dalam mengambil keputusan.					
8	Pimpinan dengan tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menjalankan					

	kebijakan.					
Kepercayaan						
9	Pimpinan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam memimpin perusahaan.					
10	Dalam mengambil keputusan pimpinan mempunyai kepercayaan yang tinggi.					
Kreatif						
11	Pimpinan memiliki inisiatif untuk mengembangkan kegiatan kerja untuk hasil yang lebih baik.					
12	Pimpinan memiliki inisiatif yang tinggi ketika target tidak tercapai.					

Karakteristik Responden		
Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama bekerja
1	1	1
2	1	2
1	1	3
1	4	5
2	1	1
1	3	2
1	1	2
2	3	2
1	4	5
1	1	5
1	1	1
1	3	5
2	1	3
1	3	1
1	4	5
2	1	5
1	3	2
2	1	1
1	1	4
1	1	3
2	1	3
1	3	4
1	1	1
1	3	4
2	1	2
1	2	5
1	1	1
1	2	5
1	1	2
1	1	2
1	2	4
1	1	1
2	3	4
1	2	1
1	1	4
2	2	5
1	1	1
1	1	4
1	2	3
1	1	4
2	3	3
1	1	5
1	1	1

Skor Kuisisioner Variabel Pengawasan (X2)

Nomor Responden	Nomor Kuisisioner																				Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	3	5	4	5	3	4	4	3	68
2	4	4	5	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	72
3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	3	73
4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	76
5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	5	4	5	70
6	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	4	5	82
7	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	3	5	2	4	3	5	76
8	5	4	4	3	2	4	4	4	5	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	5	78
9	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	75
10	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	3	4	76
11	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	71
12	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	72
13	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	73
14	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	70
15	3	4	4	3	3	2	3	2	4	4	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	66
16	4	3	4	4	4	2	4	3	2	3	2	4	4	2	5	5	4	4	5	5	73
17	4	5	3	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	5	3	4	3	5	4	71
18	4	5	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	71
19	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	68
20	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	5	4	3	4	4	4	70
21	4	3	5	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	70
22	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	5	4	4	5	4	4	3	71
23	4	4	4	5	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	4	3	5	72
24	4	3	5	5	3	2	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	67
25	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	74
26	4	4	5	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	70
27	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	5	67
28	4	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	70
29	4	4	5	4	4	2	3	2	2	4	2	4	5	5	4	4	5	3	5	5	76
30	4	4	3	4	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	67
31	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	74
32	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	4	72
33	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	72
34	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	3	79
35	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	71
36	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	5	68
37	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	75
38	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	4	5	3	5	5	79
39	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	69
40	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	72
41	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	75
42	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	3	3	4	4	4	85
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	89
Total																				3135	

Skor Kuisiner Variabel Disiplin Kerja (Y)

Nomor Responden	Nomor Kuisiner								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	2	4	5	4	4	4	4	31
2	4	3	3	3	4	4	4	4	29
3	4	4	4	4	3	4	3	4	30
4	4	4	5	5	4	4	4	4	34
5	3	3	4	4	4	4	4	4	30
6	4	4	4	3	4	5	4	5	33
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	3	5	5	4	4	4	4	33
9	4	4	3	4	4	4	4	4	31
10	4	4	4	3	3	4	3	4	29
11	3	4	3	4	4	4	4	4	30
12	4	4	5	5	3	4	3	4	32
13	4	4	4	3	3	4	3	4	29
14	4	4	3	4	3	4	3	4	29
15	4	2	4	4	4	4	4	4	30
16	3	2	5	4	3	3	3	3	26
17	4	3	4	5	5	5	5	5	36
18	3	3	5	5	5	5	5	5	36
19	4	2	3	3	4	4	4	4	28
20	4	3	4	3	4	3	4	3	28
21	4	3	3	4	4	3	4	3	28
22	4	2	3	4	3	4	3	4	27
23	4	3	4	3	4	4	4	4	30
24	4	2	3	3	4	3	4	3	26
25	3	3	3	4	3	3	3	3	25
26	4	2	4	4	3	4	3	4	28
27	3	3	4	3	4	3	4	3	27
28	3	3	4	4	4	3	4	3	28
29	4	2	4	4	3	4	3	4	28
30	4	3	4	3	4	4	4	4	30
31	4	3	5	5	5	5	5	5	37
32	4	3	5	5	5	5	5	5	37
33	3	4	5	5	5	5	5	5	37
34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
35	4	3	4	4	4	4	4	4	31
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
37	3	4	5	4	3	4	3	4	30
38	4	3	4	3	4	4	4	4	30
39	4	3	4	4	4	3	4	3	29
40	3	4	3	3	3	4	3	4	27
41	4	4	4	4	3	4	3	4	30
42	5	5	3	4	4	3	4	3	31
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
total									1308

IDENTITAS RESPONDEN

Jumlah karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	32	74.4	74.4	74.4
Valid perempuan	11	25.6	25.6	100
Total	43	100	100	

pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	25	58.1	58.1	58.1
D3	6	14	14	72.1
Valid S1	9	20.9	20.9	93
S2	3	7	7	100
Total	43	100	100	

Lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 tahun	11	25.6	25.6	25.6
2 tahun	8	18.6	18.6	44.2
3 tahun	6	14	14	58.1
Valid 4 tahun	8	18.6	18.6	76.7
lebih dari 5 tahun	10	23.3	23.3	100
Total	43	100	100	

DATA UJI VALIDITAS RESPONDEN DISIPLIN KERJA

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	total
X1	Pearson Correlation	1	0.187	-0.027	0.086	0.162	0.174	0.162	0.174	.329*
	Sig. (2-tailed)		0.231	0.864	0.583	0.299	0.266	0.299	0.266	0.031
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2	Pearson Correlation	0.187	1	0.101	0.109	0.046	0.219	0.046	0.219	.403**
	Sig. (2-tailed)	0.231		0.519	0.486	0.77	0.158	0.77	0.158	0.007
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X3	Pearson Correlation	-0.027	0.101	1	.576**	.329*	.462**	.329*	.462**	.641**
	Sig. (2-tailed)	0.864	0.519		0	0.031	0.002	0.031	0.002	0
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X4	Pearson Correlation	0.086	0.109	.576**	1	.411**	.449**	.411**	.449**	.688**
	Sig. (2-tailed)	0.583	0.486	0		0.006	0.003	0.006	0.003	0
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X5	Pearson Correlation	0.162	0.046	.329*	.411**	1	.479**	1.000**	.479**	.744**
	Sig. (2-tailed)	0.299	0.77	0.031	0.006		0.001	0	0.001	0
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X6	Pearson Correlation	0.174	0.219	.462**	.449**	.479**	1	.479**	1.000**	.813**
	Sig. (2-tailed)	0.266	0.158	0.002	0.003	0.001		0.001	0	0
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X7	Pearson Correlation	0.162	0.046	.329*	.411**	1.000**	.479**	1	.479**	.744**
	Sig. (2-tailed)	0.299	0.77	0.031	0.006	0	0.001		0.001	0
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X8	Pearson Correlation	0.174	0.219	.462**	.449**	.479**	1.000**	.479**	1	.813**
	Sig. (2-tailed)	0.266	0.158	0.002	0.003	0.001	0	0.001		0
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43
total	Pearson Correlation	.329*	.403**	.641**	.688**	.744**	.813**	.744**	.813**	1
	Sig. (2-tailed)	0.031	0.007	0	0	0	0	0	0	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DATA REABILITAS VARIABEL MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	16

DATA REABILITAS VARIABEL PENGAWASAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	20

DATA REABILITAS VARIABEL KEPEMIMPINAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	12

DATA REABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	43	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.797	8

DATA FREKUENSI VARIABEL MOTIVASI

No Butir	Nilai Correlation	Probabilitas	Keterangan
1	0.384 (positif)	0.011 < 0.5	Valid
2	0.359 (positif)	0.018 < 0.5	Valid
3	0.652 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
4	0.484 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
5	0.498 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
6	0.581 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
7	0.471 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
8	0.346 (positif)	0.023 < 0.5	Valid
9	0.342 (positif)	0.025 < 0.5	Valid
10	0.498 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
11	0.468 (positif)	0.002 < 0.5	Valid
12	0.575 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
13	0.354 (positif)	0.020 < 0.5	Valid
14	0.337 (positif)	0.027 < 0.5	Valid
15	0.526 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
16	0.440 (positif)	0.003 < 0.5	Valid

DATA FREKUENSI VARIABEL PENGAWASAN

No Butir	Nilai Correlation	Probabilitas	Keterangan
1	0.585 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
2	0.665 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
3	0.629 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
4	0.603 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
5	0.580 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
6	0.695 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
7	0.653 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
8	0.501 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
9	0.609 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
10	0.701 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
11	0.563 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
12	0.682 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
13	0.689 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
14	0.499 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
15	0.629 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
16	0.455 (positif)	0.003 < 0.5	Valid
17	0.523 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
18	0.563 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
19	0.487 (positif)	0.001 < 0.5	Valid
20	0.379 (positif)	0.012 < 0.5	Valid

DATA FREKUENSI VARIABEL KEPEMIMPINAN

No Butir	Nilai Correlation	Probabilitas	Keterangan
1	0.411 (positif)	0.006 < 0.5	Valid
2	0.362 (positif)	0.017 < 0.5	Valid
3	0.307 (positif)	0.045 < 0.5	Valid
4	0.448 (positif)	0.003 < 0.5	Valid
5	0.390 (positif)	0.010 < 0.5	Valid
6	0.771 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
7	0.709 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
8	0.671 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
9	0.627 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
10	0.576(positif)	0.000 < 0.5	Valid
11	0.808 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
12	0.697 (positif)	0.000 < 0.5	Valid

DATA FREKUENSI VARIABEL DISIPLIN KERJA

No Butir	Nilai Correlation	Propabilitas	Keterangan
1	0.329 (positif)	0.031 < 0.5	Valid
2	0.403 (positif)	0.007 < 0.5	Valid
3	0.641 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
4	0.688 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
5	0.744 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
6	0.813 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
7	0.744 (positif)	0.000 < 0.5	Valid
8	0.813 (positif)	0.000 < 0.5	Valid

TEKNIK ANALISI DATA

Motivasi Kerja, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22.720	8.211		2.767	.009		
	Motivasi (X1)	.381	.140	.430	2.730	.010	.910	1.098
	Pengawasan (X2)	.356	.139	.404	2.567	.016	.930	1.075
	Kepemimpinan (X3)	.278	.101	.402	2.753	.009	.972	1.028

a. Dependent Variable: TotalY

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	22.720	8.211		2.767	.009
	Motivasi (X1)	.381	.140	.430	2.730	.010
	Pengawasan (X2)	.356	.139	.404	2.567	.016
	Kepemimpinan (X3)	.278	.101	.402	2.753	.009

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	97.483	3	32.494	30.069	.039 ^a
	Residual	412.982	39	10.589		
	Total	510.465	42			

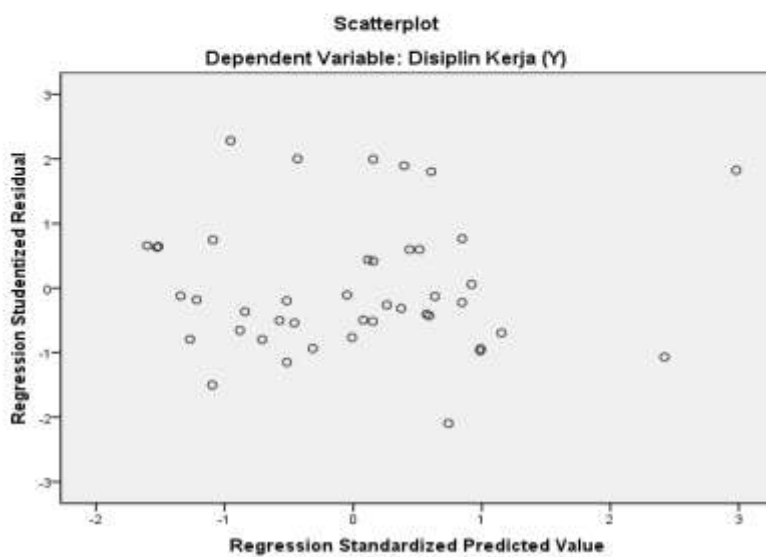
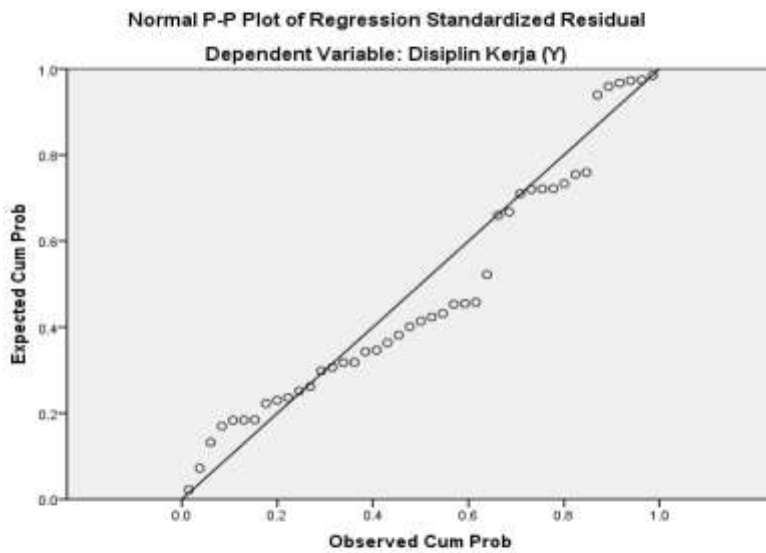
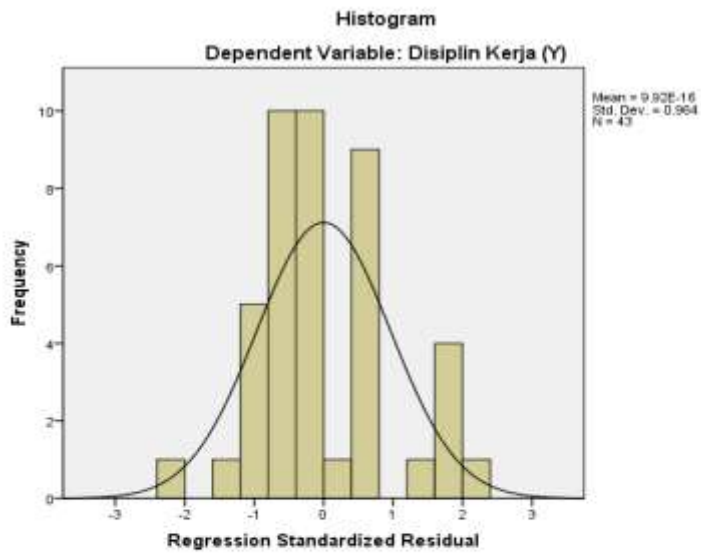
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Pengawasan (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin - Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.903 ^a	0.815	1.46822	1.4862	.815	127.858	3	62	0	1.165

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Pengawasan (X2), Motivasi (X1)





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 1007 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 26 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : ENI MAWARSIH
N P M : 1505161149
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT.Wahana Trans Lestari Medan (Datsun)

Dosen Pembimbing : RADIMAN,SE.,M.Si.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :**26 Februari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 02 Rajab 1441 H
26 Februari 2020 M

Dekan ✓
H. JANURISSE, MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertiinggal.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1007 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 02 Rajab 1441 H
26 Februari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Wahana Trans Letari Medan (Datsun)
Jln.H.Adam Malik
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : ENI MAWARSIH
Npm : 1505161149
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT.Wahana Trans Lestari Medan (Datsun)

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasanta yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
UMSU
L. M. S. R. I. S. E., M. M., M. S. i.

Tembusan :

1. Pertiinggal



PT. WAHANA TRANS LESTARI MEDAN

DATSUN

INDOMOBIL DATSUN ADAM MALIK MEDAN

Jl. H. Adam Malik No. 193 C Medan, 20114

Telp. : (061) 6640000 (Hunting), Fax. : (061) 6641000

Medan, 24 April 2020

No : 012/SJIRP/WTLM-ADM/IV/20

Hal : Jawaban Permohonan IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.

**Bapak/Ibu Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Di Tempat

Dengan Hormat,

Bersama dengan ini kami menerangkan bahwa permohonan IRP (Izin Riset-
Pendahuluan) atas nama mahasiswa di bawah ini:

No	Nama	NIM	Jurusan	Prodi
1	ENI MAWARSIH	1505161149	MANAJEMEN	P. MANAJEMEN EKONOMI SI

Diizinkan untuk IRP di lingkungan Indomobil Datsun Adam Malik Medan sbb :


Tempat : Jln H Adam Malik Medan No 193 C

Bagian/ Bidang : Workshop Adm

Terhitung mulai Tgl : -

Demikian jawaban surat permohonan IMPD ini kami buat

Dibuat Oleh


Dedy Syahputra

Foreman

Medan, 24 April 2020

Diketahui Oleh



Eko Sukoco

Kepala Bengkel



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 : ENI MAWARSIH
N.P.M : 1505161149
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MSDM
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. WAHANA TRANSLESTARI MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
7 Agt 2020	jumlah kuadran antar vandel jika memungkinkan disamakan jumlahnya		
8 Agt 2020	Acc buesroner		
4 Sept 2020	- Lengkapi dan beri tanda t tabel, f tabel dan r tabel untuk melihat kesesuaian Persial dan simultan. - Lengkapi daftar pustaka - kesimpulan dibuat per point - Masukan angka probabilitas sig pada pengujian di bawah masing-masing tabel		
2 Okt 2020	- Pahami ketentuan tentang signifikan & tidak signifikan		
15 Okt 2020	- Acc sidang Mega Hijau		

Medan, Oktoebr 2020
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

RADIMAN, SE, M.Si

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



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 983/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/6/2/2020

Nama Mahasiswa : Eni Mawarsih
NPM : 1505161149
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Tanggal Pengajuan Judul : 6/2/2020
Nama Dosen Pembimbing*) : Radiman J.P.
Judul Disetujui**) : Pengaruh Motivasi Kerja, pengawasan dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada PT. Wahana Trans Lestari Medan (Darsun)

Disahkan oleh:
an Ketua Program Studi Manajemen
Jasman
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, 19 Februari 2020
Dosen Pembimbing
Radiman
(Radiman S.E.M.Si.)

Keterangan:
*) Ditisi oleh Pimpinan Program Studi
**) Ditisi oleh Dosen Pembimbing
Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/ foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengajuan Judul Skripsi"

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ENI MAWARSIH
NPM : 1505161149
Konsentrasi : Manajemen sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi~~
Rembangunan)
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 depau 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 dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 25 Feb 2020

Pembuat Pernyataan


Eni Mawarsih

NB :

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



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 15 Februari 2020

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : E N I M A W A R S I H

NPM : 1 5 0 5 1 6 1 1 . 4 9

Tempat/tgl Lahir : T E L A G A T E R M I H
0 2 S E P T E M B E R 1 9 9 7

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J A L A N A M P E R A G A M O 2 2

Tempat Penelitian P T W A H A N A T R A N S L E S T A R
I M E D A N (D A T S U N)

Alamat Penelitian : J L . H . A d a m M a l i p

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengejukan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

ENI MAWARSIH



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

Jl. Kapl. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Senin, 06 Juli 2020** menerangkan bahwa:

Nama : Eni Mawarsih
N .P.M. : 1505161149
Tempat / Tgl.Lahir : Telaga Jernih, Dusun K Secanggih
Alamat Rumah : Telaga Jernih, 02 September 1997
JudulProposal :Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Wahana Trans Lestari Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Radiman, SE, M.Si*

Medan, Senin, 06 Juli 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Radiman, SE, M.Si

Pemanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Senin, 06 Juli 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Eni Mawarsih
N.P.M. : 1505161149
Tempat / Tgl.Lahir : Telaga Jernih, Dusun K Secanggih
Alamat Rumah : Telaga Jernih, 02 September 1997
JudulProposal : Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Wahana Trans Lestari Medan

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Oke
Bab I	
Bab II	Tambahkan tujuan pada setiap variabel
Bab III	Tambahkan tabel Pencapaian sampai bulan juli
Lainnya	masukkan jurnal dosen UMSU dan referensi buku dosen UMSU
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Senin, 06 Juli 2020

TIM SEMINAR

Ketua

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

Sekretaris

Dr. JUPRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

Radiman, SE, M.Si

Pembanding

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : ENI MAWARSHI
N.P.M : 1505161149
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGAWASAN DAN KEPEAHIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PT. WAHANA TRANS LESTARI MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
17 Maret 2020	- Referensi yang digunakan pada latar belakang sama dengan kerangka konseptual - Latar belakang masih belum sesuai dengan variabel penelitian utamanya. - Keterangan tidak menulisi sumber yang jelas untuk buku halaman dan judul halaman - sistematisa penulisan skripsi dengan buku panduan		
29 Apr 2020	- Perbaiki kembali pada fenomena - nama penulis belum sesuai - sistematisa penulisan kutipan buku sesuai		
3 Mei 2020	- Referensi & Daftar pustaka ditambah - Penjelasan disegregasikan dengan kata lain		
22 Juni 2020	- Nomor Poin disamakan dgn nomor pengelompokan		
24 Juni 2020	- Acc seluruh proposal		

Pembimbing Proposal

(RADMAN S.E., M.Si)

Medan, Maret 2020

Diketahui/Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)