

**PENGARUH PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA**

TESIS

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)*

OLEH:

NINING YUSTINA
NPM : 1920030031



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN

PENGARUH PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN
PROVINSI SUMATERA UTARA



NINING YUSTINA
1920030031

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Tesis ini Telah Dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan
Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen
Sumber Daya Manusia (M.M)
Pada Hari Rabu, Tanggal 08 September 2021

Komisi Penguji

1. Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P., M.Si, M.A, M.Psi, M.H

1.....

Ketua

2. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si

2.....

Sekretaris

3. Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M.

3.....

Anggota

PENGESAHAN TESIS

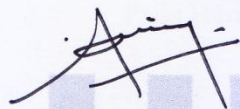
Nama : NINING YUSTINA
Nomor Pokok Mahasiswa : 1920030031
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH PENGAWASAN,
KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA
PEGAWAI KANTOR DINAS KETAHANAN
PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI
SUMATERA UTARA

Pengesahan Tesis

Medan, 08 September 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. Amini, M.Pd

Pembimbing II



Zulaspan Tupti, S.E., M.Si.

Diketahui

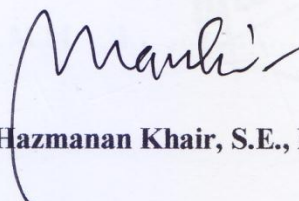
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Direktur



Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Ketua Program Studi



Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.BA.

PERNYATAAN

PENGARUH PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PETERNAKAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa :

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi Lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukkan Tim Penguji.
4. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 08 September 2021

Peneliti



NINING YUSTINA
NPM : 1920030031

**PENGARUH PENGAWASAN, KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI
KANTOR DINAS KETAHANAN PANGAN DAN
PETERNAKAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

**NINING YUSTINA
NPM : 1920030031**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara secara parsial. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara, berjumlah 210 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin yang berjumlah 68 orang pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian menunjukkan (1) Pengawasan diperoleh nilai t-hitung 2,174 lebih besar dari t-tabel 1,997 dan nilai signifikan Pengawasan sebesar $0,033 < 0,05$. (2) Kepemimpinan diperoleh nilai t-hitung 1,998 lebih besar dari t-tabel 1,997 dan nilai signifikan Pengawasan sebesar 0,050. (3) Motivasi Kerja diperoleh nilai t-hitung 5,833 lebih besar dari t-tabel 1,997 dan nilai signifikan Pengawasan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka secara parsial pengawasan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

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

**THE EFFECT OF SUPERVISION, LEADERSHIP AND WORK
MOTIVATION ON WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEES
OFFICE OF FOOD SECURITY AND PROVINCE
LIVESTOCK NORTH SUMATRA**

**NINING YUSTINA
NPM : 1920030031**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of supervision, leadership and work motivation on the work discipline of the employees of the Office of Food Security and Animal Husbandry of North Sumatra Province partially. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the Office of Food Security and Animal Husbandry of North Sumatra Province, totaling 210 people. The sample in this study used the slovin formula, totaling 68 employees of the Office of Food Security and Animal Husbandry of North Sumatra Province. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Test (t Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software program version 24.00. The results showed that (1) Supervision obtained a t-count value of 2.174 which was greater than t-table 1.997 and a significant value of Supervision was $0.033 < 0.05$. (2) Leadership, the t-count value of 1.998 is greater than the t-table of 1.997 and the significant value of Supervision is 0.050. (3) Work Motivation, the t-count value of 5.833 is greater than the t-table of 1.997 and the significant value of Supervision is $0.000 < 0.05$. So partially supervision, leadership and work motivation have a significant effect on the work discipline of the Office of Food Security and Animal Husbandry of North Sumatra Province.

Keywords: Supervision, Leadership, Work Motivation, Work Discipline

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis 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 Magister Manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul peneliti yaitu : **“Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”**.

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

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP, selaku Direktur pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Hazmanan Khair,S.E., M.BA selaku Ketua program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan penguji tesis.
4. Bapak Dr. Fajar Pasaribu S.E., M.Si. selaku Sekretaris program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Ibu Dr. Amini, M.Pd selaku dosen pembimbing I tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
6. Bapak Zulaspan Tupti S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing II tesis yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Efendy P, M.Si., MA., MH., M.PSi selaku dosen penguji tesis.
8. Bapak Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, SE, MM selaku dosen penguji tesis.
9. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE,MSi selaku dosen penguji tesis.
10. Bapak M. Azhar Harahap, SP, M.MA selaku kepala Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang telah turut membantu peneliti selama peneliti diperkuliahan maupun penyusunan tesis ini.

11. Seluruh Dosen di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff pegawai yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.
12. Terima kasih untuk yang istimewa kepada ayahanda M. Djan Nazara dan ibunda Prince Rusmia Siahaan serta suami tercinta Selamat Rahmadi S.Sos yang telah memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung peneliti dalam pembuatan tesis ini. Dan anak tersayang Bilbi Huzaimi Mahmuda, Hartomo Ranomiharjo dan Muhammad Fikri Arif serta seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada peneliti serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada peneliti.
13. Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata peneliti ucapkan banyak terima kasih semoga tesis ini dapat peneliti lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan tesis yang menjadi salah satu syarat peneliti menyelesaikan studi di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Wassalammualaikum, Wr.Wb

Medan, 08 September 2021
Peneliti

NINING YUSTINA
NPM:1920030031

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
 BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Disiplin Kerja	9
2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat 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 Pengawasan	15
2.1.2.1 Pengertian Pengawasan	15
2.1.2.2 Tujuan Pengawasan.....	16
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengawasan...	17
2.1.2.4 Indikator-indikator Pengawasan.....	19
2.1.3 Kepemimpinan	21
2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan	21
2.1.3.2 Manfaat dan Tujuan Kepemimpinan.....	22
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	23
2.1.3.4 Indikator-indikator Kepemimpinan.....	26
2.1.4 Motivasi Kerja	28
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	28
2.1.4.2 Manfaat dan Tujuan Motivasi Kerja	29
2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	30
2.1.4.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja	35
2.2 Kerangka Konseptual	38
2.3 Hipotesis Penelitian	42

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian	43
3.2 Defenisi Operasional	43
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.4 Populasi dan Sampel	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	48
3.6 Teknik Analisis Data	53

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian	58
4.1.2 Karakteristik Responden	58
4.1.3 Jawaban Responden	60
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	70
4.1.5 Regresi Linier Berganda.....	73
4.1.6 Pengujian Hipotesis	75
4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	78
4.2 Pembahasan.....	78

BAB 5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1 Data Disiplin Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara 2020	5
Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	44
Tabel 3.2 Waktu penelitian	45
Tabel 3.3 Rincian Data Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara	48
Tabel 3.4 Skala Likert.....	49
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)	50
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)	51
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)	51
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3).....	52
Tabel 3.9 Hasil Uji Reabilitas	52
Tabel 4.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia	59
Tabel 4.3 Deskripti Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (Y)	60
Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan (X1)	62
Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X2).....	65
Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X3).....	68
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.9 Hasil Regresi Liner Berganda	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	42
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	56
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	71
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	73
Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t.....	75
Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t.....	76
Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t.....	77

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia Merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup Peserta didik dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu peserta didik tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing masing yang bekerja di dalamnya. Pegawai Negeri Sipil merupakan Sumber Daya Manusia seorang pendidik yang bertugas memberikan ilmu kepada peserta didik secara Profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan dengan landasan kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan ketentuan pasal 1 Undang-undang 1945. (Risma, Nurhalifah, & Saleh, 2018)

Kedudukan dan peranan pegawai Negeri Sipil di Indonesia dirasakan semakin penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan peserta didik yang dimana taat yang akan membangun generasi muda Indonesia. Kedudukan dan peranannya yang penting menyebabkan Pegawai Negeri Sipil senantiasa dituntut supaya memiliki kesetiaan dan ketaatan penuh dalam menjalankan tugas-tugasnya dan memusatkan seluruh perhatian serta mengerahkan segala daya dan tenaga secara berguna dan berhasil guna (Risma et al., 2018)

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).

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).

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)

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)

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, 2016).

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)

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

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)

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). 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).

Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara adalah unsur pelaksana kontroling dalam hal ketersediaan pangan dan ternak di daerah sumatera utara. Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera

Utara merupakan sebuah instansi yang menghasilkan jasa non-profit (tidak berorientasi pada perolehan laba).

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara ditemukan berbagai permasalahan yang muncul diantaranya berkaitan dengan disiplin kerja pegawai. Dimana banyak pegawai yang sering tidak tepat waktu saat masuk kantor dan pada waktu kerja masih banyak pegawai yang seharusnya bekerja didalam kantor tetapi masih berada diluar kantor, hal ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1 Data Disiplin Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai Yang Telat
Juni	214	139
Juli	214	122
Agustus	213	111
September	210	136
Oktober	210	104
November	210	92
Desember	210	107

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara (2020).

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa masih kurang disiplinnya pegawai dalam melakukan pekerjaanya hal ini dapat dilihat dari masih ada sebagian pegawai yang suka datang terlambat.

Selain itu, pada pengawasan dimana kurangnya pengawasan dari pimpinan dimana pengawasan yang dilakukan hanya berupa face print absensi dan pemasangan CCTV diarea kantor. sehingga pegawai kurang disiplin. Selanjutnya pada kepemimpinan dimana pimpinan jarang melakukan interaksi langsung kepada bawahannya untuk melihat apakah setiap pegawai sudah menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan baik dan tepat waktu. Selanjutnya pada motivasi

kerja dimana pemimpin kurang memberikan motivasi langsung kepada para pegawai agar selalu semangat untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara yang telah dijelaskan di atas maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya beberapa pegawai yang datang terlambat, dapat dilihat dari data kehadiran pegawai.
2. Adanya beberapa pegawai yang pada waktu jam kerja masih banyak yang berada diluar kantor.
3. Kurangnya pengawasan dari pimpinan dimana pengawasan yang dilakukan hanya berupa face print absensi dan pemasangan CCTV diarea kantor sehingga pegawai kurang disiplin
4. Pimpinan jarang melakukan interaksi langsung kepada bawahannya untuk melihat apakah setiap pegawai sudah menyelesaikan tugasnya masing-masing dengan baik dan tepat waktu.
5. Pemimpin kurang memberikan motivasi langsung kepada para pegawai agar selalu semangat untuk melakukan pekerjaan

1.3 Batasan Masalah

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa pengawasan, kepemimpinan dan motivasi kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah pengawasan yang dilihat dari pengawasan langsung yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pegawai, kepemimpinan yang dilihat dari pendekatan antara pemimpin kepada pegawai dan sikap serta perilaku pemimpin terhadap pegawai, motivasi kerja yang dilihat dari arahan pimpinan terhadap pegawai dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja pegawai yang dilihat dari ketelatan pegawai datang kantor serta pulang lebih awal serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat mengetahui teori-teori tentang kepemimpinan, pengawasan, motivasi kerja 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 Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Uatara.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

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.

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) 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) disiplin kerja merupakan suatu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

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) 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 dari pada 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) 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, 2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja 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 indisipliner 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, 2016) 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) 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 di perusahaan.

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 Pengawasan

2.1.2.1 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) pengawasan merupakan suatu proses untuk menjaga agar tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Selanjutnya menurut (Kadarisman, 2013) 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) 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.

2.1.2.2 Tujuan Pengawasan

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

Tujuan pengawasan menurut (Adisasmita, 2011) 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) 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.

2.1.2.3 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) 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. Perubahan 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 telah dilimpahkan kepadanya adalah dengan mengimplementasikan sistem pengawasan.

Sedangkan menurut (Reksohadiprojo & Gitosudarmo, 2010) 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.

2.1.2.4 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), 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) indikator pengawasan dapat dijelaskan sebagai berikut yaitu:

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

2.1.3 Kepemimpinan

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

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

Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2010) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

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

2.1.3.2 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 memberi 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) 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) 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) 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 menjalin 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) 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-fungsi dasar manajemen, terutama pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain.

2. Kebutuhan

Kebutuhan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.

3. Kecerdasan

Mencakup kebijakan, pemikiran kreatif dan daya fikir.

4. Ketegasan

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

5. Kepercayaan diri

Pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.

6. Kreatif

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

Selanjutnya menurut (Thoha, 2013) 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 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 ketidakseimbangan 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.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 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 produktivitas kerja yang maksimal bagi kemajuan dan kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

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

Menurut (Mangkunegara, 2014) 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.

2.1.4.2 Manfaat Dan Tujuan Motivasi Kerja

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 (Afandi, 2016) 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 efesien 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.

2.1.4.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja diperusahaan 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 diperusahaan.

Menurut (Sutrisno, 2010), 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 utama bagi 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 melaksanakan kerja 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 (Sunyoto, 2013) 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, penguatan 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 dihasapi.

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-indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Siagian, 2014) 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) 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 maskimal 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 ras bosan untuk selalu bekerja dengan baik.

7. Pemanfaatan waktu

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

2.2 Kerangka 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 dihubungkan dengan variabel yang diteliti.

2.2.1 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 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, 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)

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

2.2.2 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.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

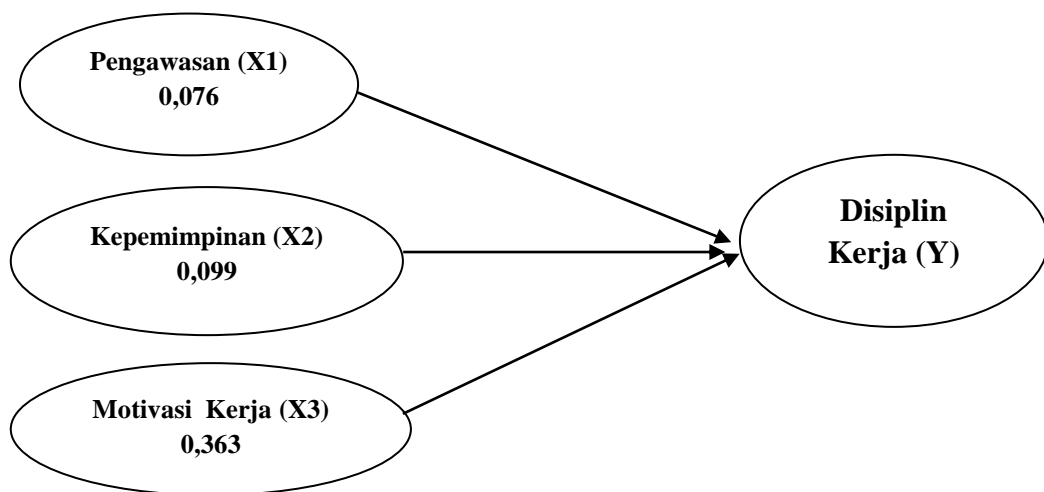
Motivasi kerja yang dimiliki kesuksesan dan keberhasilan hidup seseorang akan dapat diprediksikan. Individu yang semangat biasanya selalu bersikap optimis dan yakin akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu. Sebaliknya, individu yang rasa percaya dirinya rendah akan mengalami hambatan-hambatan dalam 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 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)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. (Rizal & Radiman, 2019) 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.

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



Sumber : Diolah Peneliti

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Menurut (Sugiyono, 2018) 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. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis 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)

3.2 Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018) adalah penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variable yang dapat diukur. Adapun yang menjadi defenisi operasional serta indikator-indikator masing masing variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
1	Disiplin Kerja (Y)	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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat dalam aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap aturan lainnya diperusahaan 	(Sutrisno, 2010)
2	Pengawasan (X1)	suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula	<ol style="list-style-type: none"> 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 	(Handoko, 2015)
3	Kepemimpinan (X2)	kemampuan memengaruhi orang lain, untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan, ini artinya individu tidak harus menjadi pemimpin formal untuk memimpin orang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Kebutuhan 3. Kecerdasan 4. Ketegasan 5. Kepercayaan 6. Kreatif 	(Handoko, 2013)

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Sumber
4	Motivasi Kerja	proses memengaruhi atau	1. Daya Pendorong	(Siagian,

	(X3)	mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan	2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Keahlian 5. Keterampilan 6. Tanggung jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan	2014)
--	------	---	---	-------

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara Jl. Jend. Gatot Subroto No. 255 , Km.7, Lalang, Medan, Kota Medan, Sumatera Utara 20127

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Desember 2020 sampai dengan Juli 2021. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Desember 2020				Pebruari 2021				Maret 2021				April-Mei 2021				Juni-Juli 2021				Agustus 2021				September 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul				■																								
2	Pra Riset					■	■	■	■																				
3	Peny. Proposal									■	■	■	■																
4	Seminar Proposal												■																
5	Pengumpulan data												■	■	■	■													
6	Penulisan laporan															■	■	■	■	■									
7	Seminar Hasil																			■									
8	Peny. laporan																				■	■	■						
9	Sidang meja hijau																										■		

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara berjumlah 210 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) 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. Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Berdasarkan populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin, maka disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(M)^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 210(0.1)^2} = 67,74$$

$$n = 68$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

M = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan

Pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, maksimum 10%.

Berdasarkan perhitungan slovin diatas, jumlah sampel yang diperoleh adalah 67,74 sampel. Sehubungan dengan sampel pada penelitian ini adalah pegawai, perlu dilakukan pembulatan jumlah sampel. Maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 orang pegawai Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Pengambilan sampel ini di semua Bidang pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera utara, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3 Rincian Data Pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara

NO	Nama Bidang	Populasi	Sampel
1	Sekretariat	50	16
2	Konsumsi dan Keamanan Pangan	20	7
3	Ketersediaan dan Distribusi	22	7
4	Kesehatan Hewan	13	4
5	Peternakan	20	7
6	UPT Inseminasi Buatan	15	5
7	UPT Balai Pengawasan Mutu dan Keamanan Pangan	16	5
8	UPT Kesehatan Masyarakat Veteriner	12	4
9	UPT Klinik Hewan	10	3
10	UPT Pengujian dan Pengembangan Pakan Ternak	13	4
11	UPT Pembibitan Ternak Ruminansia Lobu Sona	9	3
12	UPT Pembibitan Ternak Unggas dan Sapi Sihitang	10	3
	Jumlah	210	68

Sumber: Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi dokumentasi

Dalam pengumpulan data juga dengan pengumpulan dokumen – dokumen yang ada di instansi tentang data pegawai.

2. 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 Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel 3.4 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	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 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), uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table. Jika t hitung 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.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0.636 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.655 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.322 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.804 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.791 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.726 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.667 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid
	Y8	0.624 > 0,240	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Pengawasan (X1)	X1.1	0.608>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.2	0.650>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.3	0.339>0,240	0.000< 0,05	Valid
	X1.4	0.703>0,240	0.000 < 0.05	Valid
	X1.5	0.623>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.6	0.686>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.7	0.561>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.8	0.512>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.9	0.581>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.10	0.647>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.11	0.568>0,240	0.000< 0,05	Valid
	X1.12	0.626>0,240	0.000 < 0.05	Valid
	X1.13	0.626>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.14	0.645>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.15	0.489>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.16	0.626>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.17	0.626>0,240	0.000< 0,05	Valid
	X1.18	0.645>0,240	0.000 < 0.05	Valid
	X1.19	0.626>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X1.20	0.626>0,240	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Kepemimpinan (X2)	X2.1	0.754>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.2	0.835>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.3	0.635>0,240	0.000< 0,05	Valid
	X2.4	0.715>0,240	0.000 < 0.05	Valid
	X2.5	0.781>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.6	0.703>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.7	0.784>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.8	0.728>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.9	0.716>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.1	0.689>0,240	0.000 < 0,05	Valid

	0			
	X2.1 1	0.603>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X2.1 2	0.765>0,240	0.000 < 0,05	Valid

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X3)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.674>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.2	0.352>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.3	0.674>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.4	0.352>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.5	0.746>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.6	0.643>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.7	0.272>0,240	0.030 < 0,05	Valid
	X3.8	0.311>0,240	0.010 < 0,05	Valid
	X3.9	0.750>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.10	0.750>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.11	0.746>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.12	0.674>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.13	0.829>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.14	0.624>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.15	0.690>0,240	0.000 < 0,05	Valid
	X3.16	0.572>0,240	0.000 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

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

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

(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).

Tabel 3.9 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	0.820	0,60	Reliabel
Pengawasan (X1)	0.898		Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0.917		Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0.889		

Sumber : SPSS 24.00

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni meguji 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 :

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

(Sugiyono., 2018)

Keterangan:

Y	= Disiplin Kerja
X1	= Pengawasan
X2	= Kepemimpinan
X3	= Motivasi kerja
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= 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 ketidaksaman 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 heterokedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

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)

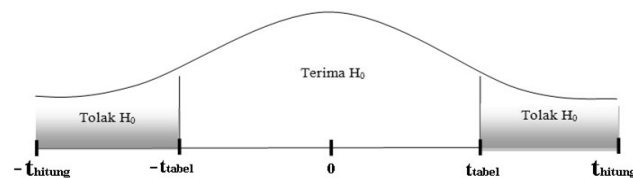
Keterangan :

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).

3.6.4 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 DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 20 pernyataan untuk variabel pengawasan (X1), 12 pernyataan untuk variabel kepemimpinan (X2), 16 pernyataan untuk variabel motivasi kerja (X3) dan 8 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 68 orang aparatur sipil negara pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert, untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 68 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 68 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin :		
Pria	36	52,94
Wanita	32	47,06
Jumlah	68	100

Sumber: Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah laki-laki yaitu 36 orang atau 52,94%, perempuan sebanyak 32 orang atau 47,06%.

4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 68 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Deskriptif Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Usia:		
>30 tahun	14	20,59
30-39 tahun	27	39,71
40-49 tahun	24	35,29
<50 tahun	3	4,41
Jumlah	68	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia >30 tahun yaitu 14 orang atau 20,59%, usia antara 30-39 tahun yaitu 27 orang atau 39,71%, usia antara 40-50 tahun yaitu 24 orang atau 35,29%, usia >50 tahun yaitu 3 orang atau 4,41%. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39 tahun yaitu berjumlah 27 orang.

4.1.2.3 Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 63 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Pendidikan		
D3	5	7,35
S1	59	86,77
S2	4	5,88
Jumlah	68	100

Sumber : Data Diolah Tahun 2021

Berdasarkan table diatas, diketahui bahwa mayoritas pendidikan responden yaitu pada tamatan D3 yaitu 5 orang atau 7,35%, tamatan S1 yaitu 59 orang atau 86,76%, tamatan S2 yaitu 4 orang atau 5,88%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 yaitu berjumlah 59 orang.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Disiplin Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel disiplin kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (Y)

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	13.2	49	72.1	9	13.2	1	1.5	0	0	68	100%
2	14	20.6	43	63.2	9	13.2	2	2.9	0	0	68	100%
3	18	26.5	50	73.5	0	0	0	0	0	0	68	100%
4	11	16.2	45	66.2	8	11.8	4	5.9	0	0	68	100%
5	11	16.2	45	66.2	8	11.8	4	5.9	0	0	68	100%
6	14	20.6	41	60.3	9	13.2	4	5.9	0	0	68	100%
7	13	19.1	48	70.6	4	5.9	3	4.4	0	0	68	100%
8	10	14.7	39	57.4	17	25.0	2	2.9	0	0	68	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 49 orang dengan persentasi 72.1 %.
2. Jawaban responden tentang selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 63.2 %.
3. Jawaban responden tentang melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentasi 73.5 %.
4. Jawaban responden tentang selalu mengikuti apel, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentasi 66.2 %.
5. Jawaban responden tentang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentasi 66.2 %.
6. Jawaban responden tentang memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan bidang lainnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
7. Jawaban responden tentang akan menaati norma norma yang berlaku dikantor, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.
8. Jawaban responden tentang berusaha mengikuti norma norma yang berlaku, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 57.4 %.

4.1.3.2 Pengawasan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel pengawasan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Pengawasan (X1)

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	13.2	49	72.1	9	13.2	1	1.5	0	0	68	100%
2	14	20.6	43	63.2	9	13.2	2	2.9	0	0	68	100%
3	18	26.5	50	73.5	0	0	0	0	0	0	68	100%
4	11	16.2	41	60.3	12	17.6	4	5.9	0	0	68	100%
5	11	16.2	45	66.2	8	11.8	4	5.9	0	0	68	100%
6	14	20.6	41	60.3	9	13.2	4	5.9	0	0	68	100%
7	13	19.1	48	70.6	4	5.9	3	4.4	0	0	68	100%
8	10	14.7	39	57.4	17	25.0	2	2.9	0	0	68	100%
9	9	13.2	53	77.9	3	4.4	4	5.9	0	0	68	100%
10	12	17.6	42	61.8	4	5.9	10	14.7	0	0	68	100%
11	12	17.6	41	60.3	10	14.7	0	0	0	0	68	100%
12	10	14.7	56	82.4	2	2.9	0	0	0	0	68	100%
13	10	14.7	56	82.4	2	2.9	0	0	0	0	68	100%
14	15	22.1	39	57.4	7	10.3	7	10.3	0	0	68	100%
15	20	29.4	34	50.0	13	19.1	1	1.5	0	0	68	100%
16	10	14.7	56	82.4	2	2.9	0	0	0	0	68	100%
17	10	14.7	56	82.4	2	2.9	0	0	0	0	68	100%
18	15	22.1	39	57.4	7	10.3	7	10.3	0	0	68	100%
19	10	14.7	56	82.4	2	2.9	0	0	0	0	68	100%
20	10	14.7	56	82.4	2	2.9	0		0	0	68	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan secara rutin dan setiap saat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 49 orang dengan persentasi 72.1 %.
2. Jawaban responden tentang dalam mengawasi pekerjaan pegawai, pimpinan dibantu dengan CCTV, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 63.2 %.

3. Jawaban responden tentang instansi melakukan evaluasi dari pelaksanaan pengawasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentasi 73.5 %.
4. Jawaban responden tentang instansi melakukan penilaian dari pelaksanaan pengawasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
5. Jawaban responden tentang pengawasan harus berorientasi pada peraturan-peraturan yang berlaku, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentasi 66.2 %.
6. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan secara menyeluruh dan berlaku adil, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
7. Jawaban responden tentang proses pengawasan dilakukan pada tiap bagian bidang kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.
8. Jawaban responden tentang pengawasan lebih dilakukan secara rutin pada bagian inti instansi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 57.4 %.
9. Jawaban responden tentang pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan program, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 53 orang dengan persentasi 77.9 %.
10. Jawaban responden tentang pengawasan kerja dilakukan secara bertahap, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 42 orang dengan persentasi 61.8 %.

11. Jawaban responden tentang atasan memberikan teguran jika tidak memenuhi standar kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
12. Jawaban responden tentang atasan memberikan sanksi jika melanggar peraturan yang ada, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 56 orang dengan persentasi 82.4 %.
13. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan sesuai standar yang objektif, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 56 orang dengan persentasi 82.4 %.
14. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan terkordinasi dengan aliran kerja organisasi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 57.4 %.
15. Jawaban responden tentang pengawasan dilakukan secara fleksibel oleh atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 34 orang dengan persentasi 50.0 %.
16. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan pimpinan tidak terlalu ketat, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 56 orang dengan persentasi 82.4 %.
17. Jawaban responden tentang pimpinan memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 56 orang dengan persentasi 82.4 %.
18. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan memberikan penilaian kinerja yang objektif dan sesuai kepada setiap pegawai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 57.4 %.

19. Jawaban responden tentang dengan adanya pengawasan hasil kerja saya lebih baik dari sebelumnya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 56 orang dengan persentasi 82.4 %.

20. Jawaban responden tentang pengawasan yang dilakukan dapat di terima setiap pegawai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 56 orang dengan persentasi 82.4 %.

4.1.3.3 Kepemimpinan

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepemimpinan yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X2)

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	11	16.2	41	60.3	12	17.6	4	5.9	0	0	68	100%
2	11	16.2	45	66.2	8	11.8	4	5.9	0	0	68	100%
3	14	20.6	41	60.3	9	13.2	4	5.9	0	0	68	100%
4	11	16.2	48	70.6	7	10.3	2	2.9	0	0	68	100%
5	12	17.6	42	61.8	9	13.2	5	7.4	0	0	68	100%
6	13	19.1	48	70.6	5	7.4	2	2.9	0	0	68	100%
7	13	19.1	50	73.5	3	4.4	2	2.9	0	0	68	100%
8	11	16.2	35	51.5	18	26.5	4	5.9	0	0	68	100%
9	13	19.1	48	70.6	4	5.9	3	4.4	0	0	68	100%
10	10	14.7	39	57.4	17	25.0	2	2.9	0	0	68	100%
11	8	11.8	53	77.9	3	4.4	4	5.9	0	0	68	100%
12	12	17.6	42	61.8	4	5.9	10	14.7	0	0	68	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pimpinan mampu memberikan arahan kepada bawahannya didalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
2. Jawaban responden tentang pimpinan mampu merangkul seluruh pegawai disaat terjadi perselisihan kerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentasi 66.2 %.
3. Jawaban responden tentang pimpinan menuntut pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang sebaik-baiknya, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
4. Jawaban responden tentang pimpinan selalu memperhatikan prestasi pegawai dalam menjalankan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.
5. Jawaban responden tentang pimpinan mampu berfikir kreatif, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 42 orang dengan persentasi 61.8 %.
6. Jawaban responden tentang pimpinan mempunyai daya nalar dan intelegensi yang cerdas, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.
7. Jawaban responden tentang pimpinan mampu bersikap tegas dalam mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentasi 73.5 %.
8. Jawaban responden tentang pimpinan dengan tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menjalankan kebijakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 51.5 %.

9. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam memimpin instansi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.
10. Jawaban responden tentang dalam mengambil keputusan pimpinan mempunyai kepercayaan yang tinggi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 39 orang dengan persentasi 57.4 %.
11. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki inisiatif untuk mengembangkan kegiatan kerja untuk hasil yang lebih baik, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 53 orang dengan persentasi 77.9 %.
12. Jawaban responden tentang pimpinan memiliki inisiatif yang tinggi ketika target tidak tercapai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 42 orang dengan persentasi 61.8 %.

4.1.3.4 Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel motivasi kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.7 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja (X3)

No.	Jawaban (X3)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	20.6	43	63.2	9	13.2	2	2.9	0	0	68	100%
2	18	26.5	50	73.5	0	0	0	0	0	0	68	100%
3	14	20.6	43	63.2	9	13.2	2	2.9	0	0	68	100%
4	18	26.5	50	73.5	0	0	0	0	0	0	68	100%
5	14	20.6	41	60.3	9	13.2	4	5.9	0	0	68	100%
6	13	19.1	48	70.6	4	5.9	3	4.4	0	0	68	100%
7	14	20.6	43	63.2	11	16.2	0	0	0	0	68	100%
8	11	16.2	55	80.9	2	2.9	0	0	0	0	68	100%
9	11	16.2	41	60.3	12	17.6	4	5.9	0	0	68	100%
10	11	16.2	45	66.2	8	11.8	4	5.9	0	0	68	100%
11	14	20.6	41	60.3	9	13.2	4	5.9	0	0	68	100%
12	11	16.2	48	70.6	7	10.3	2	2.9	0	0	68	100%
13	12	17.6	42	61.8	9	13.2	5	7.4	0	0	68	100%
14	13	19.1	48	70.6	5	7.4	2	2.9	0	0	68	100%
15	13	19.1	50	73.5	3	4.4	2	2.9	0	0	68	100%
16	11	16.2	35	51.5	18	26.5	4	5.9	0	0	68	100%

Sumber : Data Diolah 2021

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 63.2 %.
2. Jawaban responden tentang Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentasi 73.5 %.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 63.2 %.

4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentasi 73.5 %.
5. Jawaban responden tentang rela membantu pekerjaan rekan sekerja, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
6. Jawaban responden tentang bersedia kerja lembur, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.
7. Jawaban responden tentang tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 43 orang dengan persentasi 63.2 %.
8. Jawaban responden tentang kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas mampu kuantitas, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 55 orang dengan persentasi 80.9 %.
9. Jawaban responden tentang keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.
10. Jawaban responden tentang memiliki keterampilan melebihi pegawai lain, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45 orang dengan persentasi 66.2 %.
11. Jawaban responden tentang bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 41 orang dengan persentasi 60.3 %.

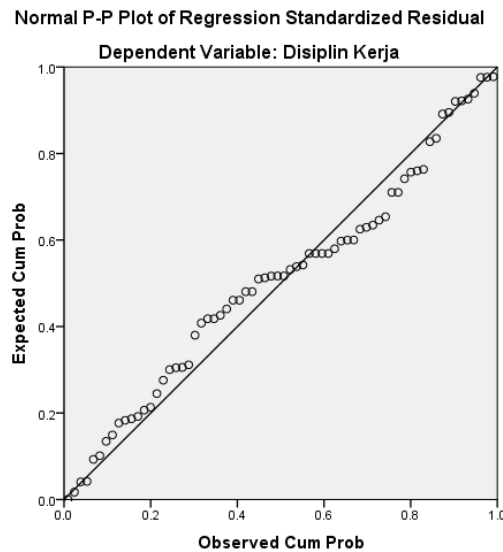
12. Jawaban responden tentang memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksimal, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.
13. Jawaban responden tentang menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 42 orang dengan persentasi 61.8 %.
14. Jawaban responden tentang termotivasi giat bekerja karena sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 48 orang dengan persentasi 70.6 %.
15. Jawaban responden tentang selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 50 orang dengan persentasi 73.5 %.
16. Jawaban responden tentang giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu, mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 35 orang dengan persentasi 51.5 %.

4.1.4 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji lolos kendala liner atau uji asumsi klasik. Tujuan dilakukannya uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui Apakah suatu variabel Normal atau tidak. Normal disini dalam arti mempunyai distribusi data yang normal. Normal atau tidaknya data berdasarkan patokan distribusi normal data dengan *mean* dan standar deviasi yang sama. Jadi asumsi klasik pada dasarnya memiliki kriteria-kriteria sebagai berikut.

4.1.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.0

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar diatas bahwa pola grafik normal terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.1.4.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) yang tidak melebihi 5.

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.201	1.330		-1.655	.103		
	Pengawasan	.076	.035	.162	2.174	.033	.194	4.167
	Kepemimpinan	.099	.049	.172	1.998	.050	.145	4.899
	Motivasi Kerja	.363	.062	.656	5.833	.000	.185	4.791

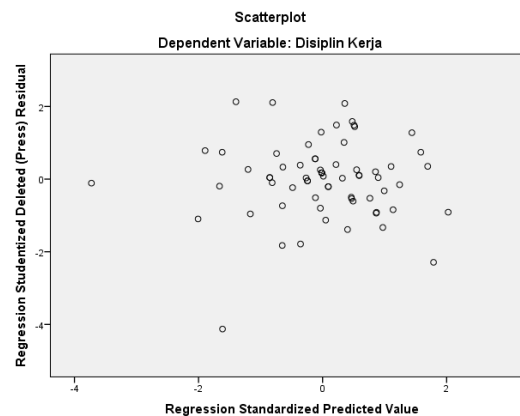
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.8 dapat dilihat bahwa variabel pengawasan memiliki nilai tolerance sebesar $0.194 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.167 < 5$. Variabel kepemimpinan memiliki nilai tolerance sebesar $0.145 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.899 < 5$. Variabel motivasi kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0.185 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $4.791 < 5$. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 5 , dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada atau tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian *error terms* untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode *chart* (Diagram *Scatterplot*).



Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4.1.5 Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel independen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu pengawasan, kepemimpinan, motivasi kerja dan satu variabel dependen yaitu disiplin kerja.

Tabel 4.9 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.201	1.330		-1.655	.103
	Pengawasan	.076	.035	.162	2.174	.033
	Kepemimpinan	.099	.049	.172	1.998	.050
	Motivasi Kerja	.363	.062	.656	5.833	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS versi 24.00

Dari tabel 4.9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- | | |
|-------------------|----------|
| 1. Konstanta | = -2,201 |
| 2. Pengawasan | = 0,076 |
| 3. Kepemimpinan | = 0,099 |
| 4. Motivasi kerja | = 0,363 |

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = -2,201 + 0,076X_1 + 0,099X_2 + 0,363X_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar -2,201 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen pengawasan, kepemimpinan dan motivasi kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari disiplin kerja adalah sebesar -2201
2. Nilai koefisien regresi pengawasan sebesar 0,076 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel pengawasan meningkat sebesar satu satuan, maka disiplin kerja meningkat sebesar 0,076 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,099 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka disiplin kerja meningkat sebesar 0,099 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,363 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka disiplin kerja meningkat sebesar 0,363 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

4.1.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.10 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.201	1.330		-1.655	.103
	Pengawasan	.076	.035	.162	2.174	.033
	Kepemimpinan	.099	.049	.172	1.998	.050
	Motivasi Kerja	.363	.062	.656	5.833	.000

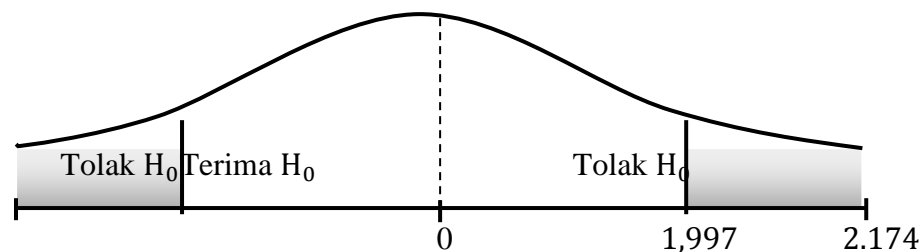
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengawasan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap disiplin kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 68 - 3 = 65$ adalah 1,997 $t_{hitung} = 2,174$ dan $t_{tabel} = 1,997$



Gambar 4.3 Kriteria Pengujian Uji t

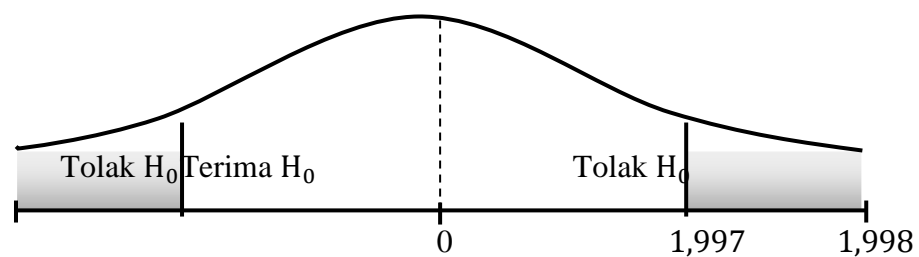
H_0 diterima jika : $-1,997 \leq t_{hitung} \leq 1,997$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,997$ atau $-t_{hitung} < -1,997$

Nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan adalah 2,174 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pengawasan sebesar $0.033 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh Kepemimpinan (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap disiplin kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 68 - 3 = 65$ adalah 1,997 $t_{hitung} = 1,998$ dan $t_{tabel} = 1,997$



Gambar 4.4 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-1,997 \leq t_{hitung} \leq 1,997$ pada $\alpha = 5\%$

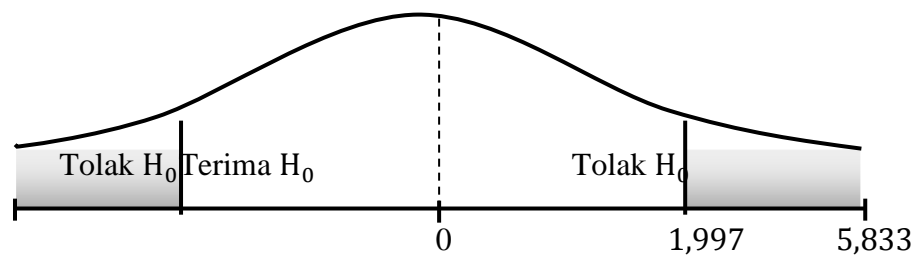
H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,997$ atau $-t_{hitung} < -1,997$

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 1,998 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pengawasan sebesar $0.050 \leq 0.05$ artinya dari hasil tersebut

didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh secara individual (parsial) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap disiplin kerja. Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 0,05$ dengan nilai t untuk $n = 68 - 3 = 65$ adalah 1,997 $t_{hitung} = 5,833$ dan $t_{tabel} = 1,997$



Gambar 4.5 Kriteria Pengujian Uji t

H_0 diterima jika : $-1,997 \leq t_{hitung} \leq 1,997$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > 1,997$ atau $-t_{hitung} < -1,997$

Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 5,833 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pengawasan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

4.1.7 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.928	.95378
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengawasan, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja				

Sumber: SPSS versi 24

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

$$D = 0.929 \times 100\%$$

$$= 92,9\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.931 yang berarti 93,1 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengawasan, kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar 93,1% untuk mempengaruhi variabel disiplin kerja. Selanjutnya selisih $100\% - 93,1\% = 6,9\%$. hal ini menunjukkan 6,9% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian disiplin kerja.

4.2 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama

yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pada pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengawasan adalah 2,174 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pengawasan sebesar $0.033 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin terhadap pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara maka pegawai tersebut akan semakin baik, dimana kepemimpinan melakukan pengawasan yang rutin baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga pegawai 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 yang dilakukan pemimpin untuk mengarahkan pada upaya mewujudkan suasana tertib dan berdisiplin, yang tumbuh dan berkembang atas kesadaran dalam dirinya sendiri.

Dimana dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara pemimpin melakukan pengawasan serta mengelavusi pengawasan tersebut hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarakan kepada responden dimana dalam hal tepat waktu mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 68 orang, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan melakukan pengawasan serta mengevaluasi dari pengawasan tersebut, evaluasi yang dilakukan dalam bentuk penilaian disiplin setiap bulannya, dengan demikian maka pegawai akan lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan.

Akan tetapi tidak selamanya pimpinan kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mampu mengawasi semua pegawai hal ini dapat dilihat dari jawaban angket yang telah disebarakan kepada pegawai, pada tabel 4.5 nomor 4 terkait dengan instansi melakukan penilaian dari pelaksanaan pengawasan dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (17,6%) dan tidak setuju 4 orang (5,9%), dan bila dikaitkan dengan indikator pengawasan poin ke 2 ; tepat waktu, hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pekerjaan dan kegiatan yang tidak terselesaikan sesuai rencana. Hal ini menjadi perhatian dan pekerjaan rumah bagi pimpinan. Tidak terlaksananya pekerjaan ataupun kegiatan tersebut sesuai dengan rencana kerja, dikarenakan masih kurang ketatnya pengawasan, disebabkan oleh kesibukan pemimpin. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih mampu memanfaatkan waktunya disela-sela kesibukaanya serta dapat mendelegasikan pengawasannya kepada bawahannya untuk mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaanya. Berikutnya, pada tabel 4.5 nomor 8 terkait dengan pengawasan lebih dilakukan

secara rutin pada bagian inti instansi dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (25,0%) dan tidak setuju 2 orang (2,9%), dan bila dikaitkan dengan indikator pengawasan poin ke 4 ; objektif dan menyeluruh, hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya tugas tugas yang tidak diselesaikan sesuai Standart Oprasional Prosedur (SOP) sehingga hasil pekerjaanya tidak maksimal. Hal ini perlu menjadi perhatian pemimpin instansi, dimana dalam melakukan penilaian terhadap pekerjaan pegawai harus objektif dan menyeluruh dimana ada nilai yang dapat di ukur sesuai dengan SOP yang telah di sepakati seperti waktu penyelesaian pekerjaan telah di tentukan dan dilaksanakan sesuai prosedur yang berlaku. Untuk itu perlu ditingkatkannya pengawasan terhadap pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku. Masih pada tabel 4.5 nomor 15 terkait dengan pengawasan dilakukan secara fleksibel oleh atasan dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang (19,1%) dan tidak setuju 1 orang (1,5%), dan bila dikaitkan dengan indikator pengawasan poin ke 8 ; fleksibel, hal ini menunjukkan bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak mendapatkan kesempatan untuk memberi pendapat secara bebas dikarenakan peraturan yang kaku sehingga mereka merasa tertekan dengan peraturan yang ada. Disini diperlukannya kebijaksanaan pimpinan dalam memberi kesempatan bagi pegawai untuk memberi tanggapan ataupun reaksi yang membangun demi kemajuan instansi. Dengan diberikannya kesempatan untuk memberi tanggapan yang membangun dapat meningkatkan kinerja instansi.

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 pegawai.

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

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, Sambul, & Asaloei, 2018)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, 2019) (Meika, Purnmo, & Wahjuni, 2017) dan (Sigar et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

4.2.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan adalah 1,998 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pengawasan sebesar $0.050 \leq 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kepemimpinan maka disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara akan semakin meningkat dimana pemimpin memberi semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada pegawai sehingga pegawai akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya serta senantiasa akan mengikuti peraturan yang terdapat pada kantor.

Dimana dalam hal untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pemimpin instansi harus memiliki inisiatif yang kuat hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal pimpinan memiliki inisiatif untuk mengembangkan kegiatan kerja untuk hasil yang lebih baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang (77,9%), hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara memiliki inisiatif untuk mengembangkan kegiatan kerja untuk hasil yang lebih baik, sehingga pegawai tidak merasa jenuh

dan bosan dalam melakukan pekerjaannya dengan demikian maka pegawai akan lebih taat terhadap peraturan yang telah dibuat.

Akan tetapi tidak selamanya pimpinan kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara mampu memberikan sanksi kepada bawahannya hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada pegawai terkait dengan ketegasan dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju, dapat dilihat pada tabel 4.6 nomor 8 terkait dengan pimpinan dengan tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menjalankan kebijakan dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (26,%) dan tidak setuju 4 orang (5,9%), dan bila dikaitkan dengan indikator kepemimpinan poin ke 4 ; ketegasan, hal ini menunjukkan bahwa pimpinan kurang tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menjalankan kebijakan. Hal ini harus menjadi perhatian sehingga penerapan peraturan pada instansi sesuai ketentuan yang berlaku. hal ini disebabkan masih kurangnya sosialisasi tentang peraturan yang berlaku. Untuk itu perlu dilakukan sosialisasi pada instansi tentang peraturan terutama peraturan kepegawaian, sehingga dapat di pahami dan disampaikan pada masing masing bagian. Dengan demikian penerapan sanksi dapat secara tegas di berlakukan bagi pegawai yang melanggar peraturan. Berikutnya, pada tabel 4.6 nomor 10 terkait dengan mengambil keputusan pemimpin mempunyai kepercayaan yang tinggi, dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang (25,0%) dan tidak setuju 2 orang (2,9%), dan bila dikaitkan dengan indikator kepemimpinan poin ke 5; kepercayaan diri, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin instansi masih kurang dapat mempengaruhi bawahannya untuk dapat mengikuti

perintah dan arahnya. Untuk itu perlu dilakukan perubahan dan pengembangan diri bagi pemimpin instansi serta kepala bidang untuk meningkatkan kepercayaan dirinya terutama dalam pengambilan keputusan dan dalam menyelesaikan masalah masalah yang timbul.

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 pegawai terhadap peraturan yang berlaku. 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)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, 2019) (Susanty & Baskoro, 2012) dan (Mahendra & Brahmasari, 2014) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja adalah 5,833 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ diketahui sebesar 1,997 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan pengawasan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja maka disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara akan semakin meningkat. Dimana pemimpin senantiasa selalu memberikan motivasi, arahan serta memberikan dorongan kepada pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara untuk selalu taat terhadap peraturan serta menumbuhkan semangat kerja pegawai sehingga pegawai akan merasa puas. Dengan demikian maka pegawai selalu taat terhadap peraturan yang terdapat di kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

Dimana dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara pemimpin selalu memberikan motivasi kepada bawahannya hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarakan kepada responden dimana dalam hal kinerjanya

dihargai oleh atasan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang (80,9%), hal ini menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan motivasi kepada bawahan, dimana motivasi yang diberikan kepada pegawai secara langsung dan tidak langsung sehingga pegawai akan selalu taat terhadap peraturan yang telah dibuat.

Akan tetapi tidak seluruhnya pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara menerima motivasi yang sesuai hal ini dapat dilihat dari tabel 4.7 nomor 9 terkait dengan keterampilan yang dimiliki, dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang (17,6,0%) dan tidak setuju 4 orang (5,9%), dan bila dikaitkan dengan indikator motivasi kerja poin ke 5; keterampilan, hal ini menunjukkan masih adanya pegawai yang tidak memiliki keterampilan. Untuk itu perlu menjadi perhatian penting memberi pelatihan dan pengembangan kemampuan dengan mengikutsertakan pegawai dalam seminar sehingga pegawai memiliki keterampilan dan dapat mengembagkan kemampuannya semaksimal mungkin demi mendukung visi dan misi instansi. Berikutnya pada tabel.4.7 nomor 16 terkait giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan instansi, dimana masih banyak pegawai yang menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang (26,5%) dan tidak setuju 4 orang (5,9%), dan bila dikaitkan dengan indikator motivasi kerja poin ke 8; tujuan, hal ini menunjukkan bahwa pegawai tidak seluruhnya mendapatkan promosi jabatan bagi pegawai yang bekerja dengan giat, hanya bagi orang-orang tertentu untuk menduduki jabatan tersebut. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih mempertimbangkan tingkat pendidikan yang didapat oleh pegawai, sehingga dengan semakin tingginya pendidikan formal

yang didapat pegawai tersebut akan semakin mudah baginya untuk memahami visi dan misi instansi serta diharapkan pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan hal ini menjadi alat motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan prestasinya.

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, 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)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizal & Radiman, 2019) dan (Susanty & Baskoro, 2012) yang menyimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut.

1. Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan fenomena sebelumnya dan hasil penelitian, maka penulis dapat memberikan saran adalah sebagai berikut :

1. Melihat dari pimpinan kurang mengawasi pegawai setiap saat hal ini disebabkan oleh kesibukan pemimpin. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar lebih mampu memanfaatkan waktunya disela-sela kesibukannya serta dapat mendelegasikan pengawasan kebawahannya untuk mengarahkan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.
2. Melihat dari pimpinan kurang tegas memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak menjalankan kebijakan, hal ini disebabkan kesibukan pimpinan dan kurangnya sosialisasi peraturan perundang-undang yang berlaku. Dalam hal ini diharapkan agar lebih sering melakukan sosialisasi pada undang-undang

yang berlaku sehingga para pegawai memahami peraturan dan tidak akan melanggar peraturan yang sudah ada.

3. Melihat dari pegawai yang tidak seluruhnya mendapatkan promosi jabatan bagi pegawai yang bekerja dengan giat, hanya bagi orang-orang tertentu untuk menduduki jabatan tersebut. Dalam hal ini pimpinan diharapkan agar memberi kesempatan untuk meningkatkan pendidikan pegawai, sehingga dengan semakin tingginya pendidikan formal yang didapat pegawai tersebut akan semakin mudah baginya untuk memahami visi dan misi instansi serta diharapkan pegawai mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan hal ini menjadi alat motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan prestasinya.
4. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menambah jumlah variabel independen yang masih berbasis pada sumberdaya manusia selain yang digunakan dalam penelitian ini dengan tetap berlandaskan pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, R. (2011). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agustini, F. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: UNIMED PRESS.
- Davis, Keith, J. W., & Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman, N. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- 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. (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.
- Risma, N., Nurhalifah, & Saleh. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin

- Kerja Pegawai Di SMK Negeri 1 Gowa. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 1(1), 1–13.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: 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.
- 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: CV. Alfabeta.
- Sukartana. (2011). *Dasar Dasar Manajemen*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Services.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal TI Undip*, 7(2), 77–84.
- Sutikno, S. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Yogyakarta: UGM.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Data Pribadi

1. Nama : NINING YUSTINA
2. Tempat Tanggal Lahir : Medan, 15 Februari 1976
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Alamat : Jl. Amal No.60 Gg. Wakidi LK III
Sukowati Medan Sunggal

Keluarga

1. Ayah : Ma'wa Djan Nazara
2. Ibu : Pince Rusmia Siahaan
3. Suami : Selamat Rahmadi
4. Anak : Bilbi Huzaimi Mahmuda
Hartomo Ranomiharjo
Muhammad Fikri Arif

Pendidikan

1. SD Teladan Medan
2. SMP Mardi Lestari Medan
3. SMA Tunas Kartika I Medan
4. Fakultas Hukum UISU Medan
5. Pascasarjana Magister Manajemen UMSU

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya Nining Yustina memohon kesediaan Bapak / Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan tesis pada program magister manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara”**.

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 S3

Lama Bekerja : 1-5Tahun 6-10 tahun
 11-15 Tahun 16-20 tahun
 Lebih dari 20 Tahun

Disiplin Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Taat Pada Aturan Waktu						
1	Saya selalu datang ke kantor sebelum waktu masuk					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang					
Taat Pada Peraturan Instansi						
3	Saya melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan instansi					
4	Saya selalu mengikuti apel					
Taat Dalam Aturan Perilaku Dalam Bekerja						
5	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab saya					
6	Saya memiliki hubungan pekerjaan yang baik dengan bidang lainnya					
Taat Terhadap Peraturan Lainnya Di Instansi						
7	Saya akan menaati norma norma yang berlaku dikantor					
8	Saya berusaha mengikuti norma norma yang berlaku					

Pengawasan (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Akurat						
1	Pengawasan dilakukan secara rutin dan setiap saat.					
2	Dalam mengawasi pekerjaan pegawai, pimpinan dibantu dengan CCTV					
Tepat Waktu						
3	Instansi melakukan evaluasi dari pelaksanaan pengawasan					
4	Instansi 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 bidang kerja					
8	Pengawasan lebih dilakukan secara rutin pada bagian inti instansi					
Realistik Secara Ekonomis						
9	Pengawasan kerja dilakukan sesuai dengan program					
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 pegawai					
Diterima Para Anggota						
19	Dengan adanya pengawasan hasil kerja saya lebih baik dari sebelumnya					
20	Pengawasan yang dilakukan dapat diterima setiap pegawai					

Kepemimpinan (X₂)

No	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
1	Pimpinan mampu memberikan arahan kepada bawahannya didalam melakukan pekerjaan.					
2	Pimpinan mampu merangkul seluruh pegawai disaat terjadi perselisihan kerja.					
Kebutuhan						
3	Pimpinan menuntut pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang sebaik-baiknya.					
4	Pimpinan selalu memperhatikan prestasi pegawai 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 instansi.					
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.					
--	------------------------	--	--	--	--	--

Motivasi (X₃)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Daya Pendorong						
1	Saya memiliki mental yang kuat dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan					
2	Pimpinan selalu memberikan perhatian atau motivasi kepada pegawai					
Kemauan						
3	Saya diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan instansi					
4	Saya berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan					
Kerelaan						
5	Saya rela membantu pekerjaan rekan sekerja saya					
6	Saya bersedia kerja lembur					
Keahlian						
7	Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan pendidikan dan kemampuan saya					
8	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
Keterampilan						
9	Keterampilan yang saya miliki dipandangan bagus oleh atasan					
10	Saya memiliki keterampilan melebihi pegawai lain					
Tanggung Jawab						
11	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					
12	Saya memiliki kesadaran menyelesaikan tugas secara maksial					
Kewajiban						
13	Saya menjalankan kewajiban, status atau kedudukan saya sesuai dengan posisi saya dikantor					
14	Saya termotivasi giat bekerja karena					

	sudah menjadi kewajiban saya dalam melaksanakan pekerjaan					
Tujuan						
15	Saya selalu berusaha agar pekerjaan yang saya terima dapat diselesaikan dengan target instansi					
16	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan promosi yang diberikan instansi untuk menduduki posisi tertentu					